



RAPPORT ANNUEL DE LA RÉMUNÉRATION 2009-2010



Public Works and
Government Services
Canada

Travaux publics et
Services gouvernementaux
Canada

Canada 

© Sa majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par la ministre de Travaux publics et de Services gouvernementaux Canada (2010)

Catalogue n° P1-9/2010F-PDF
ISBN : 978-1-100-94306-0

Ce document est affiché dans le site Web de TPSGC portant sur la rémunération, à l'adresse
suivante : [www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/remuneration-compensation/annuel-annual/annuel-annual-
menu-fra.html](http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/remuneration-compensation/annuel-annual/annuel-annual-
menu-fra.html)

Table des matières

<i>Points saillants</i>	3
<i>Quelques mots sur la Rémunération de TPSGC</i>	5
<i>Activités de la Rémunération de TPSGC</i>	8
<i>Initiatives communes aux pensions, à la paye et aux assurances</i>	9
Transformation de la rémunération	9
Services en ligne.....	9
Écologisation des opérations gouvernementales au moyen des applications Web de la rémunération.....	11
Programmes de recrutement et de perfectionnement	12
Évaluation des contrôles internes	12
<i>Initiatives concernant les pensions</i>	14
Transformation de l'administration des pensions	14
Projet de modernisation des services et des systèmes de pensions du gouvernement du Canada.....	14
Projet de centralisation de la prestation des services de pension	15
Amélioration de la qualité des données.....	16
Échange de données automatisé sur les avis de décès	16
<i>Activités liées aux pensions</i>	17
<i>Pensions : ce que nous réserve 2010-2011</i>	19
<i>Initiatives concernant la paye et les assurances</i>	21
Initiative de transformation de l'administration de la paye.....	21
Refonte de la formation sur la rémunération.....	21
Initiative de transformation de l'administration des régimes d'assurance	23
Interface entre le Système régional de paye et le système de gestion des ressources humaines PeopleSoft du gouvernement du Canada	23
Améliorations apportées au Système régional de paye	23
Autres améliorations	25
<i>Activités liées à la paye et aux assurances</i>	26
<i>Paye et assurances : ce que nous réserve 2010-2011</i>	28

En 2009-2010, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) a continué d'assurer une gestion efficace des systèmes et processus opérationnels liés à la paye, aux assurances et aux pensions en offrant des fonctions d'administration à 109 ministères, organismes et organisations représentant plus de 342 700 employés et 344 600 pensionnés. Plus de 14,5 millions de paiements ont été versés aux employés et aux pensionnés. Des efforts considérables ont été déployés en appui au programme du gouvernement qui vise à moderniser l'administration de la rémunération par la poursuite d'initiatives clés, par exemple sur la transformation de l'administration de la paye et des pensions. Nous avons continué d'aider les ministères et les organismes clients à réaliser leurs objectifs, en dépit de la technologie vieillissante et des limites qui lui sont inhérentes. Nous avons poursuivi les efforts déployés en vue d'établir et de maintenir un effectif compétent et informé tout au long de la mise en œuvre d'un plan exhaustif en matière de ressources humaines qui est entièrement intégré à nos plans d'activités opérationnelles.

La Rémunération de TPSGC a :

- achevé la deuxième version du Projet de modernisation des services et des systèmes de pensions, qui comprenait l'ajout de fonctions de gestion des cas et d'imagerie documentaire à la composante de gestion des relations avec la clientèle de la nouvelle solution en matière de pensions. L'équipe du projet a également terminé la conception et le développement du nouveau système de base pour la gestion des comptes des cotisants;
- signé un protocole d'entente avec la GRC afin de transférer la responsabilité de l'administration de son régime de pensions à TPSGC;
- centralisé avec succès deux services au sein du Centre des pensions de la fonction publique (appelé « Centre des pensions »), dans le cadre du Projet de centralisation de la prestation des services de pension;
- mis en œuvre 131 conventions collectives et modifié le système de paye en fonction de 21 changements de politique, dans les délais prescrits;
- poursuivi le déploiement des applications Web de la rémunération dans les ministères et organismes de l'ensemble de la fonction publique, de sorte qu'environ 282 160 fonctionnaires y ont maintenant accès;
- modifié le Système régional de paye afin d'améliorer les renseignements de base et l'exactitude des données sur la paye, notamment pour assurer l'intégrité des données dans le nouveau système de pensions;
- apporté des changements à l'impression électronique e-SNAP sur le plan administratif, pour améliorer certaines fonctions qui devaient réduire la charge de travail des agents à la paye et aux pensions de TPSGC;
- achevé l'élaboration de trois nouveaux cours à l'intention de la communauté de la rémunération;
- réalisé une étude de faisabilité et une analyse concordance-écart entre la nouvelle solution en matière de pensions et les exigences du régime de pensions des Forces canadiennes sur le plan administratif;

-
- corrigé un total de 5 460 comptes de données sur la pension;
 - mis au point une application Web en libre-service pour le Régime de soins de santé de la fonction publique, laquelle fait partie des applications Web de la rémunération;
 - lancé l'Initiative de transformation de l'administration de la paye en octobre 2009, dont l'objectif est de transformer l'administration de la paye au gouvernement en remplaçant le système de paye, qui date de plus de 40 ans, en augmentant l'automatisation et le nombre d'outils en libre-service tout en réduisant le besoin d'avoir recours aux services des conseillers en rémunération des ministères, et en regroupant certains services dans un centre d'expertise.

Pour obtenir de plus amples renseignements ou pour nous faire part de vos commentaires au sujet de ce rapport, veuillez communiquer avec :

Corinne Solvason
Directrice, Direction de la planification de la Direction générale
Secteur de la rémunération
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
1451, avenue Coldrey
Ottawa ON K1A 0S5

Quelques mots sur la Rémunération de TPSGC

La Rémunération de TPSGC administre les processus du gouvernement du Canada liés à la paye, aux pensions et aux assurances, y compris le développement et la maintenance des systèmes informatiques et d'une infrastructure nationale d'administration des activités. Les ministères peuvent ainsi gérer la paye et les avantages sociaux conformément aux conventions collectives et aux politiques sur la rémunération établies par le Secrétariat du Conseil du Trésor et par certains employeurs distincts ainsi que respecter les exigences de la *Loi sur la pension de la fonction publique* (LPPF).

La Rémunération de TPSGC offre aussi des services spécialisés pour l'administration des régimes de pensions du ministère de la Défense nationale, des députés, des services diplomatiques, des lieutenants-gouverneurs et des juges.

De plus, la Rémunération de TPSGC administre les assurances, y compris le Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP), le Régime d'assurance-invalidité (RAI), les volets assurance-vie et assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP), le Régime de soins dentaires (RSD) et le Régime de services dentaires pour les pensionnés (RSDP).

Le Secteur de la rémunération, qui fait partie de la Direction générale de la comptabilité, de la gestion bancaire et de la rémunération de TPSGC, dirige ces activités en collaboration avec les bureaux de paye régionaux de la Rémunération de TPSGC, le Centre des pensions, situé à Shediac, au Nouveau-Brunswick, ainsi que la Direction générale des services d'infotechnologie.

Tandis que la Direction générale des services d'infotechnologie s'occupe de l'aspect informatique de l'administration de la rémunération, le Centre des pensions est chargé d'administrer les prestations en vertu de la LPPF. Les bureaux de paye régionaux fournissent des services de paye, des services de formation et des services consultatifs aux conseillers en rémunération de l'ensemble du pays. Les activités et les fonctions liées à l'administration des régimes d'assurance sont réparties entre le Secteur de la rémunération, les bureaux de paye régionaux et le Centre des pensions.

Le nombre de comptes de paye réglés grâce au Système régional de paye a augmenté de 3,1 % en 2009-2010. Le 31 mars 2010, il y avait 319 878 comptes de paye, ce qui représente une augmentation de 9 617 comptes par rapport à l'exercice précédent.

NOMBRE DE COMPTES DE PAYE PAR BUREAU RÉGIONAL	
RÉGION – VILLE	NOMBRE DE COMPTES
Atlantique – Halifax	31 163
Québec – Montréal	34 530
Secteur de la capitale nationale – Ottawa	142 129
Ontario – Toronto	47 047
Ouest – Edmonton	39 218
Pacifique – Vancouver	<u>25 791</u>
TOTAL DES COMPTES DE PAYE	319 878
NOMBRE DE COMPTES DE PENSION	
Cotisants	339 094
Pensionnés	<u>344 671</u>
TOTAL DES COMPTES DE PENSION	683 765

Données sur la paye

Clients (paye)		Nombre de paiements par année	
LRTFP I.I	74	Fonction publique	9,91 millions
LRTFP I.II	23	GRC	<u>0,60 millions</u>
Autres	<u>12</u>	Total	<u>10,51 millions</u>
Total	<u>109</u>		
Comptes		Taux de participation au dépôt direct (employés admissibles seulement)	
<u>Système régional de paye</u>			
LRTFP I.I	238 195	Paye de la fonction publique	97,6 %
LRTFP I.II	74 954	Paye de la GRC	95,9 %
Organismes et sociétés d'État	<u>6 729</u>		
Total	<u>319 878</u>		
GRC – système de paye	<u>22 878</u>		
<ul style="list-style-type: none"> • 4 cycles de paye différents • 443 types de versements • 354 types de retenues 		<ul style="list-style-type: none"> • 54 conventions collectives signées avec le Conseil du Trésor • 77 conventions collectives signées avec des employeurs distincts • 209 organismes de remise 	

Données sur les pensions

Comptes de pensionnés		Prestations versées	
LPFP – Shediac	231 889	LPFP	5,0 milliards \$
LPRFC	111 404	LPRFC	2,5 milliards \$
Députés et juges	<u>1 378</u>	Députés et juges	<u>0,2 milliards \$</u>
Total	<u>344 671</u>	Total	<u>7,7 milliards \$</u>
Nombre de paiements par année		Taux de participation au dépôt direct	
LPFP	2,81 millions	LPFP	93,7 %
LPRFC	1,34 millions	LPRFC	95,0 %
Députés et juges	<u>0,02 millions</u>	Députés	96,0 %
Total	<u>4,17 millions</u>	Juges	99,2 %

Données sur les assurances

Comptes d'assurance		Demandes de renseignements concernant le Régime de soins dentaires	
RSSF	548 834	Total	4 861
RAI	244 679		
RACGFP – assurance-vie	31 206		
RACGFP – AILD	44 912		
RSD et RSDP	<u>445 689</u>		
Total	<u>1 315 320</u>		

Activités de la Rémunération de TPSGC

Vous trouverez ci-dessous un résumé des objectifs, des engagements, des stratégies et des principales activités de la Rémunération de TPSGC.

Objectifs

L'objectif de la Rémunération de TPSGC est d'assurer les fonctions liées à l'administration de la paye, des assurances et des régimes de pensions pour le gouvernement du Canada. Il s'agit d'administrer, pour les employés et les pensionnés de la fonction publique, les processus de paye, de pensions et d'assurances; pour la GRC, les services de paye; pour les juges fédéraux, les services de pensions; et pour les députés actifs et retraités, les services de paye et de pensions.

Les principaux engagements consistent à :

- s'acquitter de l'obligation d'intendance pour assurer l'intégrité et la viabilité des opérations en matière de paye et de pensions dont la Rémunération de TPSGC est responsable au nom du gouvernement du Canada;
- appuyer l'engagement du gouvernement qui vise à moderniser les pratiques pour assurer une saine gestion et à offrir les services de façon plus judicieuse, plus rapide et à moindre coût, tout en améliorant la reddition de comptes et la transparence, appuyés par un cadre de gestion des risques adéquat, pour démontrer que le gouvernement du Canada, ses employés et ses pensionnés en ont pour leur argent;
- mettre l'accent sur les exigences en évolution des ministères, des organismes et des sociétés d'État ainsi que sur les exigences découlant des nouvelles lois, politiques et conventions collectives;
- promouvoir un environnement de travail permettant d'appuyer un effectif spécialisé, diversifié et motivé qui applique et comprend les notions d'intégrité, de valeurs et d'éthique.

Initiatives communes aux pensions, à la paye et aux assurances

Transformation de la rémunération

Les initiatives de modernisation de la rémunération permettent à la Rémunération de TPSGC de renouveler ses systèmes et processus opérationnels de paye et de pensions et de regrouper les services de rémunération de l'administration fédérale. Elles visent à s'assurer que le gouvernement sera continuellement en mesure d'accomplir les fonctions relatives à la rémunération pour le compte des employés et des pensionnés de la fonction publique fédérale, de leurs personnes à charge et de leurs survivants, de même que de se doter d'une plus grande souplesse, d'une meilleure fonctionnalité et d'une efficacité générale accrue dans le cadre de la prestation de services par le gouvernement du Canada. Il est nécessaire de remplacer les systèmes de paye et de pensions de la Rémunération de TPSGC, lesquels datent de plus de 40 ans, utilisent une technologie désuète et reposent sur l'expertise d'employés qui seront nombreux à prendre leur retraite au cours des prochaines années. De plus, il devient de plus en plus difficile de maintenir un service de qualité dans le contexte actuel de la prestation de services fragmentée.

En vertu du modèle actuel de prestation décentralisée des services de pensions, on se fie beaucoup aux connaissances et à l'expérience des conseillers en rémunération au sein de 109 ministères, sociétés d'État, organismes et employeurs distincts. Ce modèle de prestation des services, fragmenté et dispersé, nuit à la capacité de l'administrateur du régime à éliminer l'important chevauchement des efforts et les pertes d'efficacité considérables actuels et offre une souplesse limitée pour augmenter le nombre de voies de service existantes. En outre, les pressions exercées s'accroîtront au cours des prochaines années à mesure que le nombre de fonctionnaires prenant leur retraite augmentera.

Le modèle de prestation des services de paye est aussi décentralisé. Une partie du processus d'administration de la paye est assurée par les conseillers en rémunération des ministères. Les agents à la paye et aux pensions au sein de tous les bureaux de paye régionaux de la Rémunération de TPSGC réalisent aussi de nombreux processus manuels. En raison du chevauchement des processus de travail, le gouvernement du Canada offre un rendement inférieur à celui de ses homologues de l'industrie en ce qui concerne l'administration de la paye en termes de coûts, de qualité et d'efficacité.

La Rémunération de TPSGC peut relever ces défis et combler ces lacunes en fournissant de nouvelles fonctions, grâce à la modernisation de ses technologies et de ses processus opérationnels et au regroupement de services dans des centres d'expertise. Cette modernisation permettra à la Rémunération de TPSGC d'adopter des pratiques normalisées de l'industrie dans le cadre de la prestation des services de paye et de pensions en ayant davantage recours au libre-service et aux centres de contact pour la prestation de services et de conseils éclairés.

Services en ligne

Le Secteur de la rémunération est chargé de gérer le service transactionnel en ligne appelé « applications Web de la rémunération », qui fournit des outils et des renseignements sur la paye et les pensions aux employés et aux pensionnés de la fonction publique, aux personnes à charge

et survivants de ces derniers, ainsi qu'au personnel de la rémunération. Le Secteur est également responsable de la gestion de trois sites Web.

Les applications Web de la rémunération

www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/remuneration-compensation/txt/index-fra.html sont un ensemble d'applications libre-service liées à la paye et aux pensions qui permettent aux employés de suivre et de gérer leurs renseignements personnels sur la rémunération et de calculer leur paye et leur pension selon des scénarios hypothétiques, afin de les aider à mieux planifier leurs finances. Les applications Web de la rémunération, tels que les calculateurs pour la paye et les pensions, réduisent le nombre de demandes d'estimation adressées aux conseillers en rémunération des ministères et permettent à ces derniers de concentrer leurs efforts sur d'autres activités à valeur ajoutée.

Au 31 mars 2010, les applications Web de la rémunération étaient déployées dans 92 ministères et organismes, et plus ou moins 282 160 employés avaient accès au service. Les ministères et organismes dont le taux d'adhésion étaient le plus élevé sont les suivants :

- Santé Canada – 89 %
- TPSGC – 69 %
- Agence des services frontaliers du Canada – 64 %
- Service Canada – 64 %
- Industrie Canada – 59 %

En 2009-2010, la mise en œuvre des applications Web de la rémunération au sein des ministères et organismes restants s'est poursuivie. Les activités de diffusion continues se sont aussi poursuivies, sous forme d'articles publiés dans des publications pertinentes, de présence dans des foires gouvernementales, comme la Conférence et exposition sur la technologie de l'administration gouvernementale (GTEC), de participation à des conférences de perfectionnement professionnel, comme la Conférence nationale des gestionnaires, et d'activités dans le cadre de la Semaine nationale de la fonction publique.

Les applications Web de la rémunération permettent aux employés de visualiser leur relevé de pensions et de prestations d'assurance et leur état des gains (talon de paye), d'effectuer une demande de modifications aux retenues volontaires et de calculer l'incidence sur leur paye d'un changement dans leur situation d'emploi (p. ex. promotion ou passage de temps partiel à temps plein). Les employés peuvent également utiliser le Calculateur de pension de retraite, l'Estimateur du rachat de service et les diverses troupes d'information (p. ex. sur la retraite, le rachat de service et la transférabilité des pensions) pour les aider à prendre d'importantes décisions liées aux pensions. En 2009-2010, au cours d'un mois donné, en moyenne :

- 45 200 calculs de prestations de retraite ont été effectués;
- 20 000 employés ont visionné leur relevé de pensions et de prestations d'assurance en ligne;
- 10 000 employés ont accédé au site du Calculateur du montant brut au net de la paye régulière;
- 2 300 estimations de rachat de service ont été effectuées.

L'exercice 2009-2010 a marqué l'introduction du justificatif basé sur l'identité appelé « maCLÉ » en tant qu'outil d'accès aux applications Web de la rémunération. La Rémunération de TPSGC a également lancé le Service d'enregistrement et d'administration des justificatifs en ligne, un outil en libre-service permettant aux employés d'obtenir facilement leur maCLÉ et de gérer leur mot de passe. En outre, le processus d'inscription aux applications Web de la rémunération a été simplifié de façon à aider les utilisateurs à accéder plus rapidement et plus

facilement à leurs renseignements sur la rémunération. Les activités d'analyse, de développement et de mise à l'essai ont été achevées en 2009; la phase de mise en œuvre, pour tous les ministères, commencera au début 2010.

Le portail Web *Votre pension et vos avantages sociaux de la fonction publique*

Géré en partenariat avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, www.pensionetavantages.gc.ca permet de réduire les efforts que les conseillers en rémunération consacrent aux demandes de renseignements sur les pensions et les autres avantages sociaux, tout en offrant aux participants actifs et retraités ainsi qu'à leurs personnes à charge et à leurs survivants un accès rapide aux renseignements dont ils ont besoin. À partir du site, les participants actifs peuvent choisir de consulter leur relevé de pensions et de prestations d'assurance annuel uniquement en format électronique, en ligne.

En appui à la centralisation des services de pensions, de nouvelles caractéristiques, dont un volet destiné aux survivants (renseignements et services), une trousse d'information sur l'adhésion au régime et l'orientation adressée aux nouveaux fonctionnaires et une trousse d'information sur le Web destinée aux employeurs, ont été ajoutées au portail Web *Votre pension et vos avantages sociaux de la fonction publique*. Deux événements de la vie ont aussi été ajoutés pour les participants actifs; le premier donne des renseignements sur la façon d'augmenter le service ouvrant droit à pension et le deuxième, sur le travail après 65 ans. De plus, le glossaire bilingue a été mis à jour pour y intégrer de nouveaux termes normalisés concernant les pensions.

Les sections les plus visitées du portail *Votre pension et vos avantages sociaux de la fonction publique* sont les suivantes :

- Préparation à la retraite
- Se marier ou devenir conjoint de fait
- Augmenter votre pension
- Prendre un congé autorisé
- Nouvel employé à la fonction publique
- Nouveau retraité

Le site du référentiel sur le régime de pensions de retraite de la fonction publique

www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/pension/ contient toutes les communications destinées aux participants au régime de pensions. Sont stockés dans ce référentiel commun tous les produits de communication rédigés par la Rémunération de TPSGC à l'intention des participants, de sorte à assurer que ces derniers aient accès facilement aux renseignements dont ils ont besoin.

Le site Web du Secteur de la rémunération

<http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/remuneration-compensation/txt/index-fra.html> fournit des renseignements sur les services de paye, de pensions et d'assurances offerts aux employés et aux pensionnés de la fonction publique. Le site contient des renseignements sur les produits de la rémunération, dont des publications, des directives, des bulletins et des communiqués, ainsi qu'un accès aux applications Web de la rémunération. Le nombre moyen de visites, qui a été d'environ 1,4 million par mois en 2009-2010, témoigne de la popularité et du succès du site Web du Secteur de la rémunération.

Écologisation des opérations gouvernementales au moyen des applications Web de la rémunération

À la fin de 2009-2010, grâce à l'option de tenue des dossiers sans papier offerte dans le cadre des applications Web de la rémunération, un total de 48 147 employés avaient mis fin à l'impression

de leurs états des gains pour la paye, ce qui a permis d'économiser 11,83 tonnes métriques de papier durant l'exercice et 20,81 tonnes métriques de papier depuis la mise en œuvre de cette fonction. De ces 48 147 employés, 45 304 ont également cessé l'impression de leurs états des gains pour les paiements supplémentaires. L'option de tenue des dossiers sans papier a également permis à 12 218 employés de mettre fin à l'impression de leur relevé de pensions et de prestations d'assurance annuel, ce qui s'est traduit par une économie de 0,77 tonne métrique de papier durant l'exercice et de une tonne métrique de papier depuis la mise en œuvre de cette fonction.

Le relevé d'emploi automatisé, qui peut être transmis électroniquement à Ressources humaines et Développement des compétences Canada, a également permis de réaliser des économies. En 2009-2010, environ 75 575 relevés d'emploi ont été soumis par voie électronique, de sorte que 0,98 tonne métrique de papier a été économisée au cours de l'exercice. Depuis la mise en œuvre de cette fonction, 175 123 relevés d'emploi ont été soumis de cette façon, pour une économie totale de 2,28 tonnes métriques de papier.

Le registre de paye sur le Web permet aux ministères et aux organismes qui ont adopté les applications Web de la rémunération d'améliorer leurs processus d'administration de la rémunération. En 2009-2010, le registre de paye de 75 ministères et organismes n'a pas été imprimé, ce qui a permis d'économiser 31,28 tonnes de papier durant l'exercice, pour un total de 73,45 tonnes de papier depuis que cette option est offerte.

Dans l'ensemble, l'utilisation des applications Web et des documents électroniques a fait réaliser au gouvernement du Canada des économies de 97,54 tonnes de papier à ce jour. En plus de permettre la réduction de la consommation de papier, les applications Web de la rémunération contribuent aux efforts que le gouvernement déploie afin d'écologiser ses activités en réduisant de façon générale les émissions de gaz carbonique, puisqu'il y a moins de papier à fabriquer, à imprimer et à acheminer vers les centres de données ou les employés.

Programmes de recrutement et de perfectionnement

Afin de continuer à soutenir l'administration des pensions et de la paye des ministères et des organismes, le Secteur de la rémunération de TPSGC a créé, en 2004-2005, le Programme d'apprentissage à l'intention des agents de la rémunération, depuis rebaptisé « Programme de développement des analystes en rémunération », à l'intention des nouveaux employés à l'interne et à l'externe. En 2009-2010, sept nouveaux employés ont été embauchés et ont commencé leurs séances de transfert des connaissances, tandis que 18 participants continuaient leur perfectionnement dans le cadre de diverses affectations par rotation.

Le Centre des pensions a élaboré le Programme d'apprentissage pour les conseillers en prestations de retraite afin de répondre au besoin de remplacement des spécialistes des pensions qui prennent leur retraite ou qui quittent l'organisation. Ce programme, d'une durée de quatre ans, permet aux employés de perfectionner leurs compétences au moyen de diverses activités, telles une rotation des affectations, le mentorat, l'auto-apprentissage et la formation en classe. Aucune recrue n'a été embauchée en 2009-2010, et quatre participants termineront le programme en 2010-2011.

Évaluation des contrôles internes

La Rémunération de TPSGC a lancé une initiative visant à documenter et à évaluer les contrôles internes, dans le but de les corriger et de les renforcer, et de confirmer leur pertinence. Étant donné que le traitement de la paye et des pensions par la Rémunération de TPSGC vise à

compléter des mouvements lancés par les ministères, les conclusions de l'évaluation des contrôles internes pourraient servir à valider les attestations ministérielles.

Au cours des premières années de l'évaluation, nous avons documenté les contrôles clés, mis en œuvre un plan d'action pour régler les lacunes et enquêter sur les risques et élaboré des cadres pour analyser les contrôles des programmes.

En 2009-2010, nous avons mis à l'essai des contrôles clés liés aux pensions en plus d'examiner des processus supplémentaires pour nous assurer que des contrôles internes efficaces étaient en place. Des séances de travail ont été organisées afin de veiller à ce que des contrôles clés aient été établis dans le nouveau système de pensions pendant les activités de développement. Nous avons également mis à l'essai les contrôles automatisés du Système régional de paye, ainsi que les contrôles du grand livre du système de paye.

Dans l'avenir, nous nous assurerons que des contrôles sont en place et qu'ils sont testés de façon périodique.

Transformation de l'administration des pensions

La Rémunération de TPSGC a lancé plusieurs initiatives dont l'objectif est d'améliorer l'administration des pensions. Ces initiatives, collectivement appelées Transformation de l'administration des pensions, visent à assurer la viabilité de l'administration des pensions, notamment des systèmes, le renforcement de la responsabilisation, l'accroissement de la capacité et l'amélioration de la qualité et de l'efficacité générales du travail. Les initiatives sont le Projet de modernisation des services et des systèmes de pensions, le Projet de centralisation de la prestation des services de pension et l'Amélioration de la qualité des données. Bien qu'il s'agisse d'initiatives distinctes, elles sont élaborées simultanément et ont le même objectif, soit celui de mettre en œuvre les services, les processus et les systèmes renouvelés nécessaires à la modernisation de l'administration des pensions.

En juin 2007, la Rémunération de TPSGC a reçu l'autorisation de procéder aux phases de mise en œuvre du Projet de modernisation des services et des systèmes de pensions du gouvernement du Canada et du Projet de centralisation de la prestation des services de pension.

Projet de modernisation des services et des systèmes de pensions du gouvernement du Canada

Le Projet de modernisation des services et des systèmes de pensions du gouvernement du Canada vise à remplacer les systèmes désuets et à moderniser les services et les processus opérationnels dans le cadre d'une solution pouvant prendre en charge de multiples régimes. En juillet 2007, l'équipe du Projet de modernisation des services et des systèmes de pensions a entrepris les activités de lancement liées à la phase de mise en œuvre. La mise en œuvre du système se déroule en cinq étapes, la mise en œuvre de chaque version tirant profit des réussites des précédentes.

Au cours des dernières années, l'équipe du projet a mis en œuvre un nouveau système téléphonique ainsi qu'une application de gestion des relations avec la clientèle (Siebel) qui fait le suivi des activités liées aux demandes des participants actifs, des participants retraités et des employeurs adressées par téléphone.

Le prochain jalon important dans le cadre du Projet de modernisation des services et des systèmes de pensions du gouvernement du Canada était l'achèvement de la deuxième version sur les cinq prévues. L'utilisation de l'application Siebel, jusque-là réservée à 150 employés, a été étendue à plus de 600 utilisateurs. En outre, des fonctions ont été ajoutées, sous la forme d'outils de gestion améliorée des relations avec la clientèle (comprenant des fonctions de gestion de l'acheminement du travail) et d'une composante d'imagerie intégrée aux outils de gestion des cas. La correspondance, les formulaires et les dossiers sont désormais numérisés et classés électroniquement à Matane, au Québec, de sorte à ce que le personnel du Centre des pensions, situé à Shediac, au Nouveau-Brunswick, y ait accès. En moyenne, 150 000 pages de formulaires et documents associés aux pensions sont numérisés chaque mois. En plus de permettre au Centre des pensions d'offrir un environnement de travail sans papier, la mise en œuvre de ce service améliore les services dispensés aux clients et aux employeurs puisque les employés expérimentés

et dévoués du Centre des pensions sont en mesure de répondre plus rapidement aux demandes de renseignements qui leur sont adressées par téléphone, courrier, télécopieur ou courriel.

L'équipe du projet a poursuivi le développement de Penfax, la nouvelle application centrale pour les pensions, et les activités visant à intégrer cette dernière aux outils de gestion des relations avec la clientèle, ainsi qu'aux fonctions d'acheminement du travail et d'imagerie qui avaient été mises en œuvre dans le cadre des versions antérieures. Ces travaux seront terminés à l'automne 2010.

Malgré des objectifs toujours ambitieux, les équipes du Projet de modernisation des services et des systèmes de pensions et du Projet de centralisation de la prestation des services de pension ont continué de répondre aux attentes. Les retards accusés étaient bien en-deçà des normes de l'industrie pour des projets de même taille et de même portée. Les équipes s'attendent à terminer les phases de mise en œuvre à la fin de 2011-2012, comme prévu.

En collaboration avec le ministère de la Défense nationale, l'équipe du Projet de modernisation des services et des systèmes de pensions a réalisé une étude de faisabilité dans le cadre de laquelle elle devait déterminer si la nouvelle solution de TPSGC en matière de pensions pouvait être utilisée pour la gestion du régime de pensions des Forces canadiennes.

En juin 2009, le Conseil du Trésor a accordé à la GRC l'autorisation de migrer l'administration de ses pensions vers la nouvelle solution en matière de pensions de la Rémunération de TPSGC. L'équipe du Projet de modernisation des services et des systèmes de pensions prévoit amorcer ses activités dans le cadre du Projet de migration du régime de pensions de la GRC en juin 2010, de sorte à en terminer la mise en œuvre en mars 2013.

Projet de centralisation de la prestation des services de pension

La centralisation, à la Rémunération de TPSGC, des services de pensions assurés par les ministères permettra d'offrir, à tous les employés assujettis à la *Loi sur la pension de la fonction publique*, des services d'administration des pensions inspirés des pratiques exemplaires. Pour ce faire, on met progressivement en œuvre des services de pensions nouveaux et remaniés qui sont offerts de façon centralisée par le Centre des pensions, situé à Shédiac, au Nouveau-Brunswick. La centralisation des services coïncide avec la mise en œuvre des versions dans le cadre du Projet de modernisation des services et des systèmes de pensions.

Au 31 mars 2009, six des douze services avaient été centralisés au Centre des pensions puisqu'en 2009-2010, deux services ont été centralisés avec succès, à savoir les services Adhésion au régime et Orientation.

Les spécialistes des pensions du Centre des pensions peuvent désormais communiquer directement avec les nouveaux participants au régime de pension de retraite de la fonction publique afin de leur transmettre rapidement des renseignements sur les pensions.

La centralisation des services Droit aux prestations de pension de retraite, Droit aux prestations de pension de retraite des survivants et Soutien de l'employeur a été reportée à l'automne 2010 pour coïncider avec la mise en œuvre de la prochaine version (version 2.0) de la solution dans le cadre du Projet de modernisation des services et de systèmes de pensions. La date de la centralisation du service Congé non payé a aussi été repoussée pour coïncider avec la mise en œuvre de la version 2.5, qui aura lieu en 2011-2012.

Amélioration de la qualité des données

L'objectif du Projet de correction des données sur la pension est de corriger les comptes de pension ayant échoué le test d'intégrité associé au Répertoire des données sur la pension intégré. Le processus d'intégrité des données facilite le respect des exigences du projet de loi C-71 (réforme des pensions) et du projet de loi C-78 (*Loi sur l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public*) en assurant l'exactitude des cotisations de retraite prélevées puis créditées à la Caisse de retraite de la fonction publique et des données sur le traitement et le service sur lesquelles le calcul des cotisations est fondé. Les travaux réalisés dans le cadre du Projet de correction des données sur la pension sont considérés comme un facteur essentiel au succès du Projet de modernisation des services et des systèmes de pensions et du Projet de centralisation de la prestation des services de pension.

Le Répertoire des données sur la pension intégré est le principal outil utilisé pour assurer l'intégrité des données sur la pension. Des tests internes au Répertoire des données sur la pension intégré permettent de calculer les cotisations de retraite adéquates en fonction des données sur le traitement et le service des participants qui figurent dans le Système des cotisants.

Depuis 2005, une équipe cerne les erreurs dans les comptes et envoie des demandes aux bureaux de paye régionaux de la Rémunération de TPSGC. Le projet a officiellement pris fin le 31 mars 2009, mais les activités de correction des données se sont poursuivies dans le cadre des opérations courantes.

En 2009-2010, 5 460 comptes ont été examinés puis corrigés par le Centre des pensions, les bureaux de paye régionaux et les ministères.

De plus, 311 078 comptes ont été corrigés au moyen d'un processus automatisé pour veiller à l'exactitude des données comprises dans les systèmes de la Rémunération de TPSGC avant leur conversion vers la nouvelle solution en matière de pensions.

Échange de données automatisé sur les avis de décès

TPSGC participe à un groupe de travail interministériel portant sur le Système national d'acheminement des données. Toutefois, l'initiative a été suspendue après qu'ont été soulevées des questions légales liées à la protection des renseignements personnels.

La Rémunération de TPSGC cherche maintenant à adopter une solution automatisée plus rentable, avec le concours de Service Canada, qui a accepté d'échanger les données sur les avis de décès par le biais des numéros d'assurance sociale.

Avant tout, il est nécessaire d'obtenir l'autorisation d'utiliser le numéro d'assurance sociale. C'est pourquoi une évaluation des facteurs relatifs à la vie privée est en cours. Nous nous attendons à recevoir l'approbation nécessaire en 2010-2011.

Activités liées aux pensions

En 2009-2010, la Rémunération de TPSGC a exercé avec succès les activités principales suivantes dans le domaine des pensions :

- Elle a fourni des services de versement des prestations de retraite à 231 889 participants retraités en vertu du régime de pension de retraite de la fonction publique, à 111 404 participants retraités des Forces canadiennes, à 554 députés à la retraite et à 824 juges à la retraite, ou à leurs survivants respectifs.
- Environ 251 500 avis aux pensionnés (anciennement appelés « bulletins d'information à l'intention des clients ») ont été distribués avec succès aux participants retraités en janvier 2010.
- Au total, 12 017 fonctionnaires ont assisté à 508 séances d'information sur la planification de la retraite.
- En outre, 1 497 personnes ont assisté à 198 autres cours sur les pensions à l'échelle du pays.
- En juillet 2009, en partenariat avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, la Rémunération de TPSGC a distribué la troisième édition de *Liaison*, le bulletin d'information destiné aux participants retraités. Ce bulletin est conçu pour fournir à ces derniers des renseignements opportuns sur leurs régimes de pensions et d'avantages sociaux. Les articles sélectionnés sont fondés sur les questions courantes et les demandes de renseignements les plus fréquentes reçues de la part des participants retraités. La version électronique de ce bulletin peut être consultée dans le portail *Votre pension et vos avantages sociaux de la fonction publique*.

Voici les activités de promotion réalisées :

- des articles sur les applications Web de la rémunération et le portail Web publiés dans *Focus rémunération*, et un article sur le portail Web publié dans le bulletin de la Région de l'Ouest de TPSGC;
- des exposés donnés à 84 ministères et organismes sur le nouveau processus d'inscription aux applications Web de la rémunération, qui a été simplifié, entre autres à l'Association nationale des gestionnaires en rémunération;
- un message à l'écran visant à promouvoir la nouvelle option de désactivation de l'impression des relevés de pensions et de prestations d'assurance, ainsi que le Portail des services électroniques sur le site intranet;
- une visite virtuelle guidée du portail Web qui est offerte lors d'événements et d'expositions;
- des expositions organisées lors des événements suivants :
 - les foires de l'apprentissage destinées aux sous-ministres et aux fonctionnaires, qui ont eu lieu à Ottawa en avril 2009;
 - la conférence des chefs des ressources humaines, qui a eu lieu à Ottawa en mai 2009;

-
- l'Atelier de la gestion dans le secteur public de l'Institut de la gestion financière du Canada, qui a eu lieu à Regina, en Saskatchewan, en juin 2009;
 - les activités de la Semaine nationale de la fonction publique qui ont eu lieu dans la région de la capitale nationale en juin 2009;
 - la Conférence et exposition sur la technologie dans l'administration gouvernementale qui a eu lieu à Ottawa en octobre 2009;
 - le Forum de développement professionnel de la communauté nationale des gestionnaires, qui a eu lieu à Montréal en mars 2010.

Pensions : ce que nous réserve 2010-2011

Au cours du nouvel exercice, la Rémunération de TPSGC devra relever de nouveaux défis et aura l'occasion de terminer de nombreuses initiatives importantes. Voici quelques-unes des principales activités qui seront réalisées :

- Dans le cadre du Projet de modernisation des services et des systèmes de pensions :
 - nous achèverons l'établissement et la mise en œuvre des fonctions centrales d'administration des pensions associées aux comptes des participants actifs (version 2.0);
 - nous poursuivrons le travail concernant la version 2.5 (rachat de service et congés non payés) et la version 3.0 (fonctions liées à la comptabilité et aux pensionnés);
 - nous commencerons les activités entourant la migration de l'administration du régime de pensions de la GRC vers TPSGC;
 - nous continuerons à collaborer avec le ministère de la Défense nationale dans l'examen de la migration potentielle des régimes de pensions de la Force régulière et de la Force de réserve.
- Dans le cadre du Projet de centralisation de la prestation des services de pension :
 - nous achèverons les activités postérieures à la centralisation des services Adhésion au régime et Orientation;
 - nous terminerons l'élaboration des processus opérationnels en vue de la centralisation des services Droit aux prestations de pension de retraite, Droit aux prestations de pension de retraite des survivants et Soutien de l'employeur;
 - nous poursuivrons l'élaboration des processus opérationnels en vue de la centralisation du service Congé non payé;
 - nous continuerons l'élaboration des stratégies et des plans de formation du Centre des pensions ainsi que la rédaction des documents de soutien connexes, pour faire suite à la centralisation des services;
 - nous poursuivrons la mise en œuvre de la nouvelle structure du Centre des pensions afin qu'il dispose des ressources nécessaires à la prestation des services supplémentaires qui seront élaborés.
- En collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, la Rémunération de TPSGC continuera ses activités liées au portail *Votre pension et vos avantages sociaux de la fonction publique*. On compte en outre ajouter des événements de la vie pour les participants actifs et les participants retraités, comme « les voyages et le travail à l'étranger », ainsi que des événements de la vie pour les survivants et les personnes à charge, comme « le décès d'un survivant » ou « le fait de vivre ou de déménager hors du Canada ».
- En 2010-2011, les activités de correction des données des comptes qui échoueront le test d'intégrité se poursuivront. À compter de l'automne 2010, ces activités seront réalisées au moyen de la solution en matière de pensions dans le cadre du Projet de modernisation des services et des systèmes de pensions, lorsque la version 2.0 aura été mise en œuvre.

-
- La Rémunération de TPSGC poursuivra ses efforts visant à obtenir des avis de décès auprès de Service Canada par l'intermédiaire du Registre d'assurance sociale.
 - Les modifications au Règlement sur la pension de la fonction publique seront mises en œuvre en vue de régler la question des personnes qui étaient âgées de 70 ans ou de 71 ans au moment de la dernière modification, pour autoriser les employés âgés entre 69 et 71 ans à racheter du service.
 - Sous réserve de l'approbation des règlements pertinents, deux initiatives seront mises de l'avant en 2010-2011 : la première est liée au paiement d'intérêts aux participants actifs qui versent des cotisations de retraite en trop, et l'autre, à l'élargissement des critères d'admissibilité aux prestations facultatives au survivant, afin d'inclure les conjoints de fait et les partenaires de même sexe.

Initiatives concernant la paye et les assurances

Initiative de transformation de l'administration de la paye

Pour que le gouvernement du Canada puisse continuer d'assumer, à long terme, ses responsabilités à l'égard de l'administration de la paye, la Rémunération de TPSGC a lancé l'Initiative de transformation de l'administration de la paye en octobre 2009. On cherche à transformer l'administration de la paye dans l'administration fédérale en augmentant le degré d'automatisation et le nombre de fonctions libre-service, tout en réduisant la nécessité de faire appel aux conseillers en rémunération des ministères. Le Système régional de paye, qui date de 40 ans, sera remplacé par un système fondé sur un logiciel commercial qui offrira des fonctions extensives de libre-service sur le Web à l'intention des gestionnaires et des employés, qui pourront exécuter des activités courantes liées à la paye. L'Initiative vise entre autres l'intégration transparente du système de paye avec le système de gestion des ressources humaines du gouvernement du Canada, la réalisation d'économies opérationnelles, l'adoption d'un modèle opérationnel et d'une solution technique adaptés et souples, l'accroissement de la capacité liée aux renseignements d'affaires et à l'établissement de rapports, et le regroupement de services dans un centre d'expertise.

Voici certaines des principales activités qui ont été entreprises en 2009-2010 :

- on a achevé la rédaction, en juillet 2009, de l'analyse de rentabilisation portant sur le remplacement du système de paye – qui date de 40 ans – et la transformation de l'administration de la paye du gouvernement, et le projet a été approuvé;
- on a terminé les premières étapes du processus visant l'acquisition d'une solution de paye fondée sur un logiciel commercial et des services d'un intégrateur de systèmes, à savoir la Demande de renseignements, afin d'obtenir les commentaires de fournisseurs potentiels, et la Demande de propositions;
- on a embauché une société d'experts-conseils, mandatée d'exploiter le bureau de gestion de projet, pour veiller à ce que le budget, le calendrier et les objectifs en matière de qualité soient respectés;
- on a amorcé l'analyse d'un nouveau modèle de prestation de services en vue du regroupement des services de paye;
- on a commencé à mettre sur pied des comités de gouvernance.

Refonte de la formation sur la rémunération

La Rémunération de TPSGC a continué à restructurer et à remanier les cours d'auto-apprentissage sur papier et les cours en salle de classe afin de miser sur le potentiel de la technologie, permettant ainsi aux apprenants de se consacrer à un véritable auto-apprentissage. Les cours en ligne sur le Régime de soins dentaires de la fonction publique et le Régime de services dentaires pour les pensionnés ont été lancés en septembre 2009.

Nous nous affairons également à remanier des cours sur la paye en ligne et en salle de classe à l'intention des conseillers en rémunération nouvellement embauchés, de façon à y ajouter du contenu sur les tâches du conseiller en rémunération et les notions de base de la paye.

Le cours intitulé Cours de paye en direct pour débutants a été complètement remanié. Il s'agit maintenant d'une séance d'information « de A à Z » destinée aux nouveaux conseillers en rémunération qui comprend des exercices interactifs, des renseignements détaillés et des exercices pratiques, au moyen d'images faciles à comprendre. Le manuel du nouveau cours peut également servir de document de référence en cours d'emploi.

En outre, un cours sur les principes fondamentaux pour les conseillers en rémunération a été mis sur pied. Ce cours donne un aperçu des concepts de base de la rémunération, présente des outils tels le site de la Paye virtuelle et les applications Web de la rémunération, et fait connaître aux nouveaux conseillers en rémunération leurs rôles et leurs responsabilités ainsi que la façon d'accéder à l'information et de naviguer dans le site Web de la Rémunération.

Pour aider les ministères à relever les défis auxquels ils sont confrontés en ce qui concerne l'administration de nouveaux mouvements complexes, un nouveau cours sur les congés avec étalement du revenu et les congés de transition à la retraite a été lancé en juin 2009.

Nous avons entrepris d'adapter le Cours de paye en direct pour débutants et les Principes fondamentaux pour les conseillers en rémunération à la réalité des employés de la rémunération de l'Agence du revenu du Canada, pour leur expliquer le cycle de vie complet des mouvements de paye et la correction des mouvements dans le système de paye de la Rémunération de TPSGC.

Nous sommes en train d'intégrer les nouvelles dispositions de la Politique sur les conditions d'emploi au cours intitulé Cours avancé de paye. Nous cherchons également à modifier sa présentation et à améliorer sa fluidité.

Enfin, d'autres cours sont en train d'être mis à jour en prévision du lancement de la nouvelle application Web sur le Régime de soins de santé de la fonction publique.

Le tableau ci-dessous résume le nombre de cours de formation sur la paye et les assurances offerts aux clients dans l'ensemble du pays en 2009-2010.

Région	Cours	Nombre de participants
Atlantique	12	86
Québec	25	142
Capitale nationale	82	595
Ontario	25	129
Ouest	13	110
Pacifique	13	69
Totaux	170	1 131

Initiative de transformation de l'administration des régimes d'assurance

En collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, la Rémunération de TPSGC continue de concentrer ses activités sur l'achèvement des travaux effectués à l'égard des nouveaux outils Web du Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP), des fichiers de données intégrés et des échanges de données sur les assurances entre le Système des cotisants en place et la nouvelle solution en matière de pensions.

En 2009-2010, les principales activités suivantes ont été réalisées :

- nous avons développé une nouvelle application Web en libre-service sur le RSSFP à l'intention des employés et des pensionnés, dans le cadre des applications Web de la rémunération, et nous comptons faire de même pour d'autres régimes d'assurance;
- nous avons transmis aux compagnies d'assurances des renseignements sur les remises et la protection par voie électronique;
- nous avons terminé d'analyser les rôles et les responsabilités de la Rémunération de TPSGC en ce qui concerne les assurances et renforcé les responsabilités des conseillers en rémunération des ministères en la matière grâce à la diffusion d'une directive sur la rémunération;
- nous avons modifié le processus associé aux formulaires sur les avantages sociaux destinés aux employés, ajouté des contrôles de validation dans le Système régional de paye pour assurer le respect des mandats des ministères et amélioré l'efficacité et la rapidité du processus de versement des prestations d'assurance.

Interface entre le Système régional de paye et le système de gestion des ressources humaines PeopleSoft du gouvernement du Canada

Il y a quelques années, la Rémunération de TPSGC et le groupe de concertation sur le système de gestion des ressources humaines de PeopleSoft pour le gouvernement du Canada ont établi une interface avec le Système régional de paye. Cette interface permet aux ministères de réaliser des économies considérables en éliminant la saisie des données en double, en augmentant la fiabilité et la qualité des données, en simplifiant le déroulement du travail et en permettant aux conseillers en rémunération et en ressources humaines de gagner du temps. Elle permet également aux conseillers en rémunération de mettre l'accent sur des services à valeur ajoutée plutôt que sur la gestion et la correction des données.

La Rémunération de TPSGC a collaboré étroitement avec deux ministères, notamment le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international et le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, de sorte à ce que l'installation de l'interface ait lieu en 2010-2011 pour ces derniers.

Améliorations apportées au Système régional de paye

En 2009-2010, d'importants travaux ont été réalisés afin d'assurer l'exactitude des données sur la paye et d'améliorer les processus opérationnels, les mesures de contrôle de la qualité ainsi que les vérifications. En raison du taux de roulement élevé et des nombreux départs à la retraite qui ont cours dans le milieu de la rémunération, ainsi que de l'afflux de nouveaux employés moins expérimentés qui en résulte, l'accent est davantage mis sur l'intégrité des données, compte tenu de son incidence critique sur les initiatives de transformation de l'administration des pensions.

Voici les faits saillants, pour 2009-2010, des améliorations apportées aux systèmes et des autres initiatives liées au Système régional de paye :

- L'intégrité des données de la nouvelle solution en matière de pensions a été améliorée grâce à la mise en œuvre de 28 contrôles de validation supplémentaires.
- On a automatisé la coordination des changements apportés aux numéros d'assurance sociale (NAS) et aux codes d'identification de dossier personnel (CIDP) entre le Système régional de paye et le Système du fichier central de façon à améliorer les renseignements de base.
- Des modifications ont été apportées de sorte à rendre compte, dans les feuillets T4, des gains non imposables des employés indiens inscrits qui travaillent dans une réserve située à l'extérieur de la province de Québec. Ainsi, les gains sont déclarés de façon uniforme dans l'ensemble du Canada.
- En collaboration avec l'Agence du revenu du Canada, on a modifié le calcul du montant prélevé à la source au titre de l'impôt sur le revenu pour les employés qui travaillent au Québec, mais qui demeurent en Ontario, en Nouvelle-Écosse ou au Nouveau-Brunswick. Depuis le 1er juillet 2009, de multiples taux et tranches d'imposition sont appliqués pour chaque province, tandis qu'auparavant, un seul taux d'imposition était utilisé, sans égard au palier de revenu. Le montant prélevé à la source au titre de l'impôt provincial est donc plus précis, ce qui réduit les risques, pour les employés, de devoir effectuer des versements supplémentaires au moment de leur déclaration.
- L'ordre dans lequel les retenues obligatoires (cotisations au Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec, primes du régime d'assurance-emploi et cotisations au régime de pensions de retraite et au régime de prestations supplémentaires de décès) sont prélevées des paiements supplémentaires a été modifié, pour les cas où le montant versé est insuffisant pour recouvrer les trop-payés. On réduit ou élimine ainsi les insuffisances au titre des retenues statutaires.
- Lorsque le traitement versé à l'employé atteint le montant maximal des cotisations au taux de base en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, l'employé doit cotiser au régime selon un taux plus élevé. En juin 2009, le système a été modifié pour automatiser le processus qui consiste à transférer les renseignements pertinents sur les employés qui passent d'un employeur assujéti à la *Loi sur la pension de la fonction publique* à un autre. L'automatisation de ce processus réduit la charge de travail des bureaux de paye et assure l'application en temps voulu des taux appropriés de sorte à ce que des cotisations de retraite exactes soient retenues, en plus d'améliorer l'intégrité des données sur la pension.
- La Rémunération de TPSGC a apporté d'autres modifications au Système régional de paye pour permettre le recouvrement des avances de traitement d'urgence à partir des paiements supplémentaires. Elle cherchait ainsi à améliorer les contrôles financiers au sein des ministères et à assurer le respect de la politique du Secrétariat du Conseil du Trésor.
- Étant donné les changements à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, lesquels sont entrés en vigueur le 1er avril 2005, il a fallu intégrer dans le Système régional de paye les modifications apportées aux codes de situation syndicale. En effet, plusieurs codes n'étaient plus nécessaires en vertu de la loi modifiée. Pour faciliter le travail des ministères clients, la Rémunération de TPSGC a instauré des contrôles de validation qui font en sorte que seuls les codes valides peuvent être utilisés. Les codes désuets ont été supprimés du Système régional de paye.

Autres améliorations

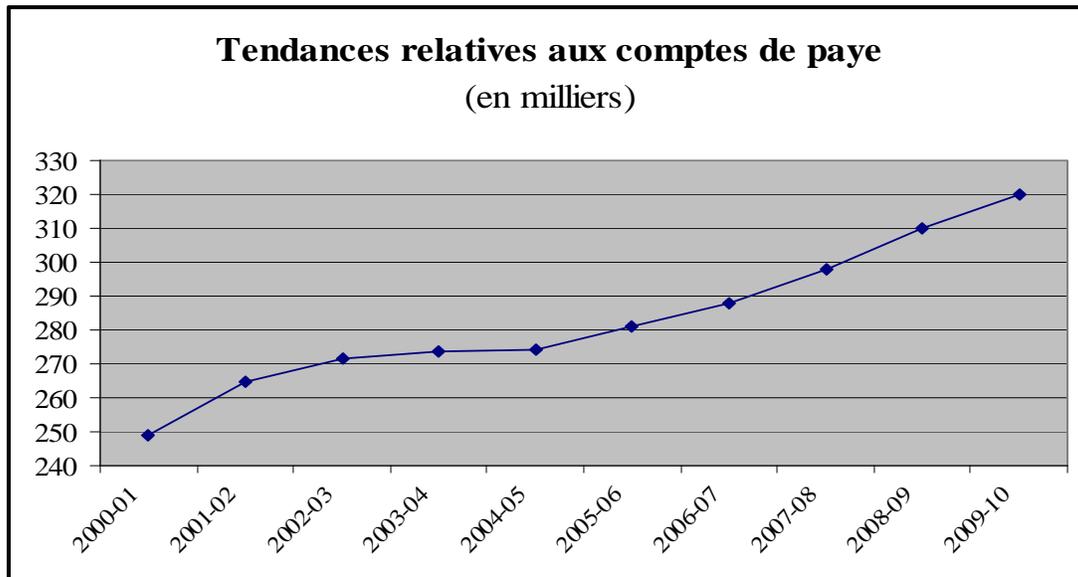
- L'outil d'impression électronique e-SNAP (Electronic Systems Network Architecture Printing) permet de consulter la version électronique de volumineux rapports et offre un processus de gestion de l'acheminement du travail pour quelques-uns des rapports qui ont été convertis. En 2009-2010, des fonctions nouvelles et améliorées ont été introduites, de même que les modifications administratives connexes, afin d'alléger la charge de travail des agents à la paye et aux pensions et de réduire considérablement le volume de papier utilisé. En outre, on a établi un nouveau rapport dans lequel les utilisateurs ayant saisi les mouvements dans le Système régional de paye peuvent être identifiés, par ministère. Ce rapport sur la séparation des tâches était nécessaire aux fins de vérification et de conformité.
- La Rémunération de TPSGC a élaboré un document pour aider les ministères à comprendre la portée de leurs rôles et de leurs responsabilités. Ce document renforce les responsabilités des agents responsables de la sécurité des accès des ministères en ce qui concerne la gestion et la tenue à jour des listes d'utilisateurs du système de paye.
- En avril 2009, la Rémunération de TPSGC a automatisé le versement des paiements forfaitaires (de 4 000 \$) destinés aux employés des groupes Services des programmes et de l'administration (PA) et Enseignement et bibliothéconomie (EB), ce qui a permis d'éviter une augmentation marquée de la charge de travail des employés de la rémunération.

Activités liées à la paye et aux assurances

En 2009-2010, la Rémunération de TPSGC a réalisé les principales activités suivantes dans le domaine de la paye :

- Elle a traité des paiements pour le compte de 109 ministères et organismes clients, employeurs distincts et sociétés d'État, ainsi que pour le compte de la GRC. Le nombre de paiements a augmenté de 796 309, ou de 8,2 %, par rapport à 2008-2009. Au total, 18,6 millions de mouvements de paye ont été traités.
- Elle a effectué des paiements à la quinzaine et au mois et des paiements supplémentaires concernant 443 types de versements (p. ex. primes de signature, indemnités d'isolement et primes au bilinguisme), à partir desquels elle a prélevé plus de 354 types de retenues à la source (p. ex. cotisations syndicales, primes d'assurance et impôts supplémentaires), montants qu'elle a versés à 209 organisations (p. ex. syndicats, organismes, gouvernements provinciaux et coopératives de crédit).
- De plus, 167 mises à jour techniques associées aux systèmes, ce qui représente une très grande quantité pour un système aussi grand et complexe, ont été diffusées dans l'environnement de production pour :
 - se conformer aux prescriptions des lois (p. ex. nouvelles indemnités de paye et modifications apportées aux règlements sur les régimes de pensions);
 - améliorer la maintenance normale des systèmes (p. ex. clôture de l'année d'imposition et mises à jour pour le nouvel exercice);
 - apporter des améliorations au système.
- La Rémunération de TPSGC a mis en œuvre 131 conventions collectives et modifié le système de paye en fonction de 21 changements de politique. En outre, elle a apporté, dans le système de paye, 522 changements aux indicatifs d'unité de négociation pour le compte du Conseil du Trésor et des employeurs distincts.
- La Rémunération de TPSGC a continué à offrir de l'expertise et de la formation sur la paye, les retenues obligatoires et les assurances. Environ 47 000 demandes de renseignements et de conseils sur la paye et les pensions ont été reçues des clients.
- On a continué à mettre l'accent sur la communication avec les clients des services de rémunération, afin de leur offrir les outils nécessaires pour appliquer exactement et uniformément les politiques et les procédures sur la rémunération. La plupart des publications diffusées peuvent être consultées dans le site Web du Secteur de la rémunération, à l'adresse suivante :
<http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/remuneration-compensation/txt/publications-fra.html>

Le graphique suivant représente l'évolution rétrospective des comptes de paye administrés dans le Système régional de paye depuis 2000-2001 (sans tenir compte de la GRC).



Le tableau ci-dessous indique le nombre moyen de comptes traités par les conseillers en rémunération des ministères et par les agents à la paye et aux pensions de la Rémunération de TPSGC.

Nombre de comptes traités par conseiller en rémunération ministériel et par agent à la paye et aux pensions de TPSGC					
Année	Nombre de comptes	Nombre de conseillers en rémunération ministériels	Nombre de comptes par conseiller	Nombre d'agents à la paye et aux pensions	Nombre de comptes par agent à la paye et aux pensions
2001	248 699	1 489	167	92	2 703
2002	264 500	1 689	157	101	2 619
2003	271 431	1 707	159	102	2 661
2004	273 463	1 621	169	101	2 708
2005	274 305	1 736	158	98	2 799
2006	281 214	1 761	160	90	3 125
2007	287 747	1 859	155	87	3 307
2008	297 942	2 000	149	88	3 386
2009	310 261	1 956	159	103	3 017
2010	319 878	1 897	169	122	2 622

Paye et assurances : ce que nous réserve 2010-2011

Au cours du nouvel exercice, la Rémunération de TPSGC devra relever de nouveaux défis et aura l'occasion de réaliser de nombreuses initiatives importantes. Voici quelques-unes des principales activités qui seront réalisées :

- Le 19 août 2010, le premier ministre Stephen Harper a annoncé que le gouvernement du Canada allait moderniser son système de traitement de la paye des fonctionnaires, qui date de 40 ans, et regrouper les services de paye dans un nouveau centre d'expertise à Miramichi, au Nouveau-Brunswick. En 2010-2011, l'équipe de l'Initiative de transformation de l'administration de la paye :
 - terminera les activités d'évaluation des propositions, de sélection et d'attribution de contrats en vue de l'acquisition des services d'un intégrateur de systèmes et d'une solution de paye fondée sur un logiciel commercial;
 - établira et préparera le plan de mise en œuvre visant à regrouper les services de paye dans le centre d'expertise de TPSGC.
- L'initiative de transformation de l'administration des régimes d'assurance de TPSGC, réalisée en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, continuera d'être axée sur l'achèvement des travaux effectués sur les nouveaux outils Web du Régime de soins de santé de la fonction publique, les fichiers de données intégrés et les échanges de données relatives aux assurances entre le Système des cotisants en place et la nouvelle solution en matière de pensions. Voici quelques-unes des activités prévues en 2010-2011 :
 - On achèvera les travaux liés aux systèmes pour ce qui est des nouveaux fichiers hebdomadaires regroupés sur la protection au titre du Régime de soins de santé de la fonction publique, fichiers destinés à l'administrateur du régime. Ces fichiers comprendront des renseignements supplémentaires sur la protection de sorte que les réclamations des participants puissent être traitées plus rapidement. Le Secrétariat du Conseil du Trésor a reporté du 1er avril 2010 au 1er avril 2011 la date d'entrée en vigueur des nouveaux fichiers sur la protection.
 - On achèvera les travaux concernant les interfaces de données entre le Système des cotisants et la nouvelle solution en matière de pensions.
 - On examinera le Régime de soins dentaires de la fonction publique pour déterminer si les exigences associées au Système des cotisants devraient être intégrées dans une application Web de la rémunération, le Système régional de paye ou une base de données sur les assurances.
 - On exécutera une analyse dans le but de rationaliser le Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique et le Régime de soins dentaires de la fonction publique.
- En 2010-2011, la Rémunération de TPSGC commencera l'élaboration d'une application Web en libre-service sur la paye pour services supplémentaires, laquelle s'inscrira dans les applications Web de la rémunération. Grâce à ce nouvel outil, on automatisera et simplifiera le processus :
 - de création des demandes de paye pour services supplémentaires par les employés;

-
- de validation des demandes par les conseillers en rémunération;
 - d'approbation des demandes par les gestionnaires;
 - de vérification des demandes;
 - d'autorisation des demandes par les personnes détenant les pouvoirs financiers adéquats.

L'application, offerte à l'ensemble des conseillers en rémunération, des employés et des gestionnaires, se traduira par une diminution de la charge de travail des conseillers en rémunération.

- Nous continuerons de mettre en œuvre les applications Web de la rémunération au sein de tous les ministères et organismes à l'échelle de l'administration fédérale. La Rémunération travaillera étroitement avec ces derniers pour veiller à ce que le processus de mise en œuvre soit bien compris, pour répondre à leurs questions de nature opérationnelle et technique et à celles concernant la sécurité, ainsi que pour leur offrir son aide relativement aux communications visant à accroître le taux d'adhésion. Les ministères et organismes dont la paye est traitée au moyen du système de paye de TPSGC devront obligatoirement adopter les applications Web de la rémunération d'ici la fin de l'exercice 2010-2011.
- En 2010-2011, des interfaces supplémentaires entre le Système régional de paye et la nouvelle solution en matière de pensions seront installées. Elles permettront l'extraction de données et l'élimination de fonctions désuètes dans le Système régional de paye.
- À l'heure actuelle, on attribue aux employés ayant travaillé pour plus d'un employeur de l'administration fédérale (p. ex. un ministère faisant partie de l'administration publique centrale et un organisme distinct) un code d'identification de dossier personnel (CIDP) différent pour chacun des types d'employeur. Lorsque la nouvelle directive du Secrétariat du Conseil du Trésor aura été clarifiée, on modifiera le système pour qu'un seul CIDP soit attribué à chaque employé et que le dernier CIDP attribué aux employés qui en possède deux soit utilisé.