



## RÉPONSE À LA PÉTITION

Préparer en anglais et en français en indiquant 'Texte original' ou 'Traduction'

---

N<sup>o</sup> DE LA PÉTITION : **421-02010**

DE : **M. BAGNELL (YUKON)**

DATE : **1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2018**

INSCRIRE LE NOM DU SIGNATAIRE : **L'HONORABLE CARLA QUALTROUGH**

---

Réponse de la ministre des Services publics et de l'Approvisionnement

SIGNATURE

Ministre ou secrétaire parlementaire

---

OBJET

**Fonction publique fédérale**

---

**TRADUCTION**

---

**RÉPONSE**

Les problèmes actuels avec le système de paye Phénix sont inacceptables. Notre gouvernement fait tout ce qu'il peut pour les régler le plus rapidement possible. Depuis la mise en œuvre du système de paye Phénix au début de 2016, notre gouvernement tente de régler les problèmes de rémunération et de soutenir les employés. La transformation de l'administration de la paye continue toutefois de présenter certains défis.

Alors que des efforts étaient déployés pour gérer les pressions immédiates liées aux problèmes de rémunération les plus graves et traiter les mouvements prioritaires, nous commençons à examiner les causes fondamentales des problèmes et les solutions requises. Nous avons réalisé des études, et une équipe interministérielle a examiné les principaux problèmes techniques du système. Les syndicats, le personnel en rémunération et des spécialistes en ressources humaines (RH) de l'ensemble du gouvernement ont fourni de précieux commentaires.

Deux importantes réalités sont ressorties. Premièrement, parce que les processus de RH sont inextricablement liés à la paye des employés, il était essentiel d'utiliser une approche intégrée des RH et de la paye pour régler les problèmes. Deuxièmement, il était clair que Services publics et

Approvisionnement Canada (SPAC) ne pouvait pas à lui seul cerner et mettre en œuvre des solutions. Nous devons adopter une approche pangouvernementale.

À cette fin, notre gouvernement a commencé à mettre en œuvre une série de mesures visant à stabiliser le système de paye. L'objectif est d'éliminer l'arriéré de mouvements en retard et d'apporter des améliorations au système et aux processus de façon à ce que les nouveaux mouvements puissent être traités le plus rapidement possible afin de réduire le temps d'attente des employés.

Nos mesures de stabilisation, validées par des commentaires d'employés, de syndicats et de représentants ministériels, visent quatre grands secteurs :

- prise de décisions responsables et éclairées;
- partenariats et mobilisation;
- amélioration des processus et de la technologie;
- renforcement de la capacité et de la prestation des services.

Plus précisément, notre gouvernement est allé de l'avant avec un certain nombre d'initiatives :

- Il faut se doter d'une capacité plus grande pour pouvoir réduire l'arriéré et diminuer le temps d'attente pour les employés. C'est pour cette raison que notre gouvernement a annoncé en mai 2017 un investissement de 142 millions de dollars et un investissement de 453 millions de dollars sur six ans à compter de 2017-2018 dans le budget de 2018. Depuis le lancement de Phénix, nous avons embauché près de 700 employés supplémentaires pour aider à traiter les mouvements en suspens, ce qui a plus que doublé le nombre d'employés de la rémunération. Grâce à ce financement, nous porterons le nombre d'employés travaillant à régler les problèmes de rémunération au Centre des services de paye et aux bureaux satellites à plus de 1 500 et embaucherons plus de conseillers en RH au sein des ministères pour aider les employés relativement aux problèmes de rémunération et offrir au Centre des services de paye à Miramichi des services de rémunération améliorés.
- Ce financement permettra d'améliorer notre centre de contact avec la clientèle en embauchant une centaine d'employés qui auront accès à Phénix et à d'autres outils qui leur permettront de fournir des renseignements plus détaillés aux employés.
- Au Centre des services de paye, nous nous apprêtons à réaffecter le travail en formant des groupes d'employés de la rémunération qui se concentreront sur des ministères et des organismes précis. Des gains en efficacité seront ainsi réalisés et le personnel sera mieux préparé à offrir un soutien adapté aux situations que vivent les employés. Un projet pilote de groupes est en cours avec trois ministères et les résultats préliminaires de ce projet pilote sont prometteurs.
- Nous avons lancé des projets pilotes pour tester des moyens de traiter des mouvements problématiques courants tels que les transferts d'employés, les nominations intérimaires et les cessations d'emploi. D'autres projets pilotes visent à aborder la question des trop-payés, qui sont à la source de situations frustrantes et de problèmes fiscaux pour les employés, sont

également en cours. Les nouveaux processus et les nouvelles pratiques mis de l'avant grâce à ces projets seront mis en œuvre rapidement partout au gouvernement.

- Du matériel de formation obligatoire révisé et adapté aux systèmes de RH est en place dans les diverses organisations, et a été préparé pour les employés, les gestionnaires ainsi que le personnel des RH et de la rémunération. Nous continuons à améliorer l'information en ligne pour faciliter la navigation et à produire un bulletin mensuel pour garder les employés au fait des progrès. Nous continuerons donc de produire et de distribuer de nouveaux guides et d'autres documents suivant une approche coordonnée, cohérente et axée sur les employés.

Notre gouvernement met à profit ses ressources considérables pour régler cette situation frustrante. Les points de vue et les commentaires des parlementaires, des syndicats, des ministères ainsi que des experts en RH, en rémunération et en technologie sont essentiels pour s'assurer que cela soit fait correctement, et continueront de l'être. Au fur et à mesure que les travaux progressent, les employés aux prises avec des problèmes de rémunération continuent d'avoir accès à des avances de salaire d'urgence et à des paiements prioritaires.

En 2018, les employés devraient voir l'arriéré des mouvements en attente diminuer. Notre principale priorité est de procéder à la mise en œuvre des conventions collectives et de finaliser la période des impôts. Par la suite, nous serons en mesure d'affecter les ressources de la rémunération au travail en cours visant à réduire l'arriéré et de donner la priorité aux mouvements ayant une incidence financière.

Il est vrai que beaucoup de travail reste à faire et qu'il n'existe pas de solution facile, mais nous continuerons de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les employés soient payés avec exactitude et rapidement pour le travail précieux qu'ils effectuent pour le compte des Canadiens.