

PLAN D'ACTION DE GESTION DE SERVICES PUBLICS ET APPROVISIONNEMENT CANADA (SPAC)
pour donner suite aux recommandations du BVG à l'occasion de sa vérification des problèmes liés au système de paye Phénix (automne 2017)

| N° de réf. du rapport | Recommandation du BVG | Réponse du Ministère | Description du résultat final attendu | Date d'achèvement prévue | Principaux jalons provisoires (description/dates) | Organisation responsable/point de contact (nom, poste, n° de tél.) | Indicateur de réalisation (À l'usage du Comité seulement) |
|-----------------------|--|--|---|--|---|---|---|
| 1.59 | Services publics et Approvisionnement Canada, en partenariat avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et les ministères et organismes, devrait effectuer une analyse approfondie des causes des problèmes de paye afin de déterminer les solutions qui s'imposent pour les résoudre. | Recommandation acceptée. Les causes des problèmes de paye sont complexes, elles existent à toutes les étapes du processus des ressources humaines à la paye (RH à la paye), et impliquent plusieurs intervenants. De plus, elles n'étaient pas bien comprises lors de la mise en œuvre de la solution technologique Phénix. En s'appuyant sur l'analyse et les leçons apprises conduites à ce jour, Services publics et Approvisionnement Canada, en partenariat avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, les ministères et les organismes, est en train de développer un plan intégré des RH à la paye qui reflète cette analyse approfondie des causes des problèmes, ainsi que les solutions intégrales et efficaces nécessaires pour les résoudre. Le Plan intégré des RH à la paye est exhaustif et sera en plusieurs phases. Le Plan intégré est évolutif et il incorporera de l'analyse additionnelle au fur et à mesure que l'information deviendra disponible. La surveillance du progrès et des résultats de la mise en œuvre du Plan intégré sera effectuée à travers le cadre de gouvernance à l'échelle gouvernementale. Le plan de travail intégré préliminaire des RH à la paye pour la phase I sera finalisé d'ici décembre 2017. | Une série de mesures évolutive en plusieurs étapes, dans un plan intégré des RH à la paye, pour résoudre les problèmes liés au système de paye, qui reconnaît les causes et la nature des problèmes et des solutions à l'échelle gouvernementale afin de soutenir une prestation efficace et efficiente des services de paye en temps opportun et avec exactitude. La série de mesures consignée dans le plan intégré pour améliorer la situation de la paye tiendra compte des leçons retenues, notamment des calendriers appropriés, des investissements, des facteurs de réussite, des risques, des résultats et des paramètres. | Avril 2018 (et de façon continue par la suite) | <p>En partenariat avec le SCT, les ministères et organismes, les syndicats et des tierces parties, et en se fondant sur les résultats de sa consultation avec les intervenants depuis le lancement de Phénix, SPAC a élaboré une série de mesures dans un plan intégré des RH à la paye visant à améliorer la situation de la paye. Ce plan tient compte d'une analyse approfondie des causes des problèmes du système de paye et des solutions intégrées et efficaces requises pour les résoudre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Terminer l'évaluation des principales causes profondes – Décembre 2017. • Établir une série de mesures et des étapes pour mettre en œuvre les actions prioritaires à court terme recommandées pour améliorer la situation – Terminé. • Identifier des mesures prioritaires supplémentaires ultérieures et établir des plans de mise en œuvre pour continuer à améliorer la situation et à renforcer la capacité - Avril 2018 (et de façon continue par la suite). | Les Linklater, sous-ministre délégué, Équipe intégrée sur le processus des RH à la paye, SPAC, 613-948-8711 | |
| 1.60 | Services publics et Approvisionnement Canada, avec l'appui du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et en partenariat avec les ministères et organismes, devrait élaborer une solution durable aux problèmes de paye, notamment : | Recommandation acceptée. L'intégration des ressources humaines à la paye résulte en un besoin d'envisager des solutions qui prennent en compte l'ensemble des interventions des ressources humaines qui mènent aux transactions de la paye. Dans le cadre du Plan intégré des ressources | En tirant parti des séries de mesures consécutives, créer une stratégie pangouvernementale exhaustive des RH à la paye élaborée en collaboration avec le SCT et les ministères, qui tient compte des | Décembre 2018 | SPAC, en partenariat avec le SCT et les ministères et organismes, va préparer des options à long terme pour une solution durable en matière de paye qui tient pleinement compte de la complexité du processus des RH à la paye. Ces options seront éclairées par la série de mesures du plan intégré des RH à la paye. | Les Linklater, sous-ministre délégué, Équipe intégrée sur le processus des RH à la paye, SPAC, 613-948-8711 | |

| N° de réf. du rapport | Recommandation du BVG | Réponse du Ministère | Description du résultat final attendu | Date d'achèvement prévue | Principaux jalons provisoires (description/dates) | Organisation responsable/point de contact (nom, poste, n° de tél.) | Indicateur de réalisation (À l'usage du Comité seulement) |
|-----------------------|---|---|---|--------------------------|---|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> réaliser une analyse approfondie des options possibles afin de trouver une solution durable, comprenant des renseignements détaillés sur les coûts de chaque option; élaborer un plan complet et exhaustif pour la mise en œuvre de l'option retenue, comprenant l'harmonisation avec les systèmes et les processus des ressources humaines, et prévoyant un calendrier, une attribution des responsabilités et les coûts. | <p>humaines à la paye (RH à la paye), Services publics et Approvisionnement Canada, avec le soutien du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et en partenariat avec les ministères et les organismes, révisera les options à long terme afin de développer une solution de paye durable, qui prend en considération la complexité de l'environnement des RH à la paye. Le Plan intégré des RH à la paye est exhaustif et sera en plusieurs phases. Il identifie une solution intégrée et efficace et assure l'alignement entre la gouvernance, les ressources humaines, les systèmes, les processus et les contrôles, ainsi que la gestion du changement. Le Plan intégré est évolutif et il incorporera de l'analyse additionnelle au fur et à mesure que l'information deviendra disponible. La surveillance du progrès et des résultats de la mise en œuvre du Plan intégré sera effectuée à travers le cadre de gouvernance à l'échelle gouvernementale. Le plan de travail intégré préliminaire des RH à la paye pour la phase I sera finalisé d'ici décembre 2017.</p> | <p>différents systèmes des RH à la paye actuellement en vigueur au sein du gouvernement. La stratégie permettra de définir un processus optimisé allié à une meilleure harmonisation des ressources humaines, de la technologie et des processus opérationnels. Elle permettra de recommander une solution durable et à long terme, y compris les responsabilités, les coûts, les calendriers, et toute question de transition.</p> | | <ul style="list-style-type: none"> Poursuivre l'amélioration des systèmes et des processus pour stabiliser le système de paye Phénix en répétant la série de mesures indiquées dans le plan intégré des RH à la paye provisoire, pour améliorer la situation de la paye – En cours. Proposer une solution à long terme pour administrer le processus des RH à la paye en tenant compte de l'ensemble du continuum à des fins d'efficacité, de simplification du processus et rationalisation. Ceci sera suivi par un plan complet de mise en œuvre – Décembre 2018. | | |
| 1.74 | <p>Services publics et Approvisionnement Canada devrait :</p> <ul style="list-style-type: none"> collaborer avec les ministères et organismes pour établir et fournir en temps opportun des informations et des rapports exacts et pertinents, pour qu'ils puissent évaluer correctement les problèmes de paye dont ils sont responsables; assurer un accès suffisant, fiable et en temps opportun au système de paye afin de permettre aux ministères et organismes de traiter les | <p>Recommandation acceptée. La complexité des rôles dans le processus des ressources humaines à la paye (RH à la paye) a créé un besoin de mécanismes pour partager efficacement l'information avec les intervenants et leur en donner accès. Dans le cadre du Plan intégré des RH à la paye et de la gouvernance établie, Services publics et Approvisionnement Canada travaille avec les ministères et les organismes pour identifier et fournir de l'information et des rapports pertinents, exacts et opportuns et assurer un accès suffisant, fiable et opportun au système de paye pour permettre aux ministères de s'acquitter efficacement de leurs</p> | <p>Les intervenants ont l'information et l'accès au système dont ils ont besoin pour s'acquitter efficacement de leurs responsabilités envers leurs employés relativement aux problèmes liés à la paye dans l'exercice de leurs fonctions prescrites par les pouvoirs législatifs et réglementaires applicables.</p> | Début 2018 | <p>SPAC, en partenariat avec le SCT et les ministères et organismes, a élaboré une série de mesures dans le cadre d'un plan intégré des RH à la paye visant à améliorer la situation de la paye. Ces mesures comprennent des stratégies pour recueillir et fournir de l'information et des rapports pertinents, exacts et en temps opportun, et d'assurer un accès suffisant, fiable et opportun au système de paye, permettant ainsi aux ministères de s'acquitter efficacement de leurs responsabilités envers leurs employés en ce qui concerne les problèmes de paye et les obligations énoncées dans la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i> (LGFP).</p> | <p>Les Linklater, sous-ministre délégué, Équipe intégrée sur le processus des RH à la paye, SPAC, 613-948-8711</p> | |

| N° de réf. du rapport | Recommandation du BVG | Réponse du Ministère | Description du résultat final attendu | Date d'achèvement prévue | Principaux jalons provisoires (description/dates) | Organisation responsable/point de contact (nom, poste, n° de tél.) | Indicateur de réalisation (À l'usage du Comité seulement) |
|-----------------------|--|---|--|--------------------------|--|---|---|
| | demandes d'intervention de paye et d'effectuer les vérifications et les approbations qui leur incombent. | responsabilités envers leurs employés liées aux problèmes de rémunération et aux obligations de la Loi sur la gestion des finances publiques. L'accès fourni doit respecter la vie privée des employés en vertu de la Loi sur la protection des renseignements personnels. Le Plan intégré des RH à la paye est exhaustif et sera en plusieurs phases. Le Plan intégré est évolutif et il incorporera de l'analyse additionnelle au fur et à mesure que l'information deviendra disponible. La surveillance du progrès et des résultats de la mise en œuvre du Plan intégré sera effectuée à travers le cadre de gouvernance à l'échelle gouvernementale. Le plan de travail intégré préliminaire des RH à la paye pour la phase I sera finalisé d'ici décembre 2017. | | | <ul style="list-style-type: none"> Examiner les rapports existants, confirmer les exigences ministérielles en matière de rapports, élaborer et mettre en œuvre une stratégie de rapports rationalisée, et l'améliorer si nécessaire pour optimiser les rapports opérationnels et la prise de décision – Présentement en cours et de façon continue par la suite. Accroître l'accès au système pour les ministères pour que les données puissent être saisies et développées plus rapidement – Début 2018. | | |
| 1.98 | <p>Services publics et Approvisionnement Canada, avec l'appui des ministères et organismes, devrait régler les demandes d'intervention de paye en attente dès que possible en prenant les mesures suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> examiner toutes les demandes d'intervention de paye qui sont en attente; établir des priorités et définir des cibles pour traiter toutes les demandes d'intervention de paye en attente, surveiller les progrès et faire régulièrement rapport à cet égard. | Recommandation acceptée. Réduire la taille des demandes en attente et améliorer le traitement rapide et précis des demandes reliées à la paye dans le processus des ressources humaines à la paye (RH à la paye) demeure une priorité essentielle. Dans le cadre du Plan intégré des RH à la paye, Services publics et Approvisionnement Canada, avec le soutien des ministères et des organismes résout les demandes en suspens reliées à la paye. Services publics et Approvisionnement Canada continue de surveiller l'inventaire des demandes en suspens reliées à la paye et ses progrès par rapport aux priorités et cibles établies. Le Plan intégré des RH à la paye est exhaustif et sera en plusieurs phases. Le Plan intégré est évolutif et il incorporera de l'analyse additionnelle au fur et à mesure que l'information deviendra disponible. La surveillance du progrès et des résultats de la mise en œuvre du Plan intégré sera effectuée à travers le cadre de | Les employés reçoivent une paye exacte et en temps opportun, conformément aux cibles, priorités et normes de service établies. Dans ce contexte, le nombre de demandes de paye en attente diminue et le traitement de la paye respecte de façon constante les normes de service du point de vue de l'exactitude et des délais. | Fin 2018 | <p>Dans le cadre de la série de mesures incluses dans le plan intégré des RH à la paye, avec l'appui des ministères et organismes, SPAC résout et surveille les demandes de paye en attente et suit les progrès au regard des priorités et cibles établies.</p> <ul style="list-style-type: none"> Examiner les données dans l'outil de gestion du flux de travail et cerner les possibilités de nettoyage pour améliorer l'intégrité et la qualité des données – En cours. Piloter un modèle de flux de travail rajusté au Centre des services de paye pour améliorer la productivité – Début 2018. En tirant profit du travail accompli à ce jour, poursuivre la mobilisation des intervenants par le truchement de la gouvernance établie pour cerner la prochaine vague de priorités qui auront l'incidence la plus forte sur les | Les Linklater, sous-ministre délégué, Équipe intégrée sur le processus des RH à la paye, SPAC, 613-948-8711 | |

| N° de réf. du rapport | Recommandation du BVG | Réponse du Ministère | Description du résultat final attendu | Date d'achèvement prévue | Principaux jalons provisoires (description/dates) | Organisation responsable/point de contact (nom, poste, n° de tél.) | <i>Indicateur de réalisation</i> (À l'usage du Comité seulement) |
|-----------------------|-----------------------|--|---------------------------------------|--------------------------|---|--|--|
| | | gouvernance à l'échelle gouvernementale. Le plan de travail intégré préliminaire des RH à la paye pour la phase I sera finalisé d'ici décembre 2017. | | | employés – Début 2018. • Mettre en œuvre complètement le modèle de flux de travail au Centre des services de paye pour améliorer la productivité – Fin 2018. | | |

Marie Lemay, ing., P.Eng.
Sous-ministre, Services publics et Approvisionnement Canada

Date d'approbation