



Au service de l'équité

Bureau du protecteur du citoyen des Territoires du Nord-Ouest

Donner le bon exemple

ÉQUITÉ DANS LA DISTRIBUTION DES RELEVÉS D'EMPLOI

Rapport spécial 03-2022

Message de la protectrice du citoyen

Les relevés d'emploi sont des documents que les employeurs doivent fournir à leurs employés quand ils quittent leur emploi et, dans certains cas, lors de congés prolongés. Les relevés d'emploi sont principalement utilisés pour présenter une demande d'assurance-emploi. Bien évidemment, les personnes admissibles qui ne touchent plus de salaire souhaitent présenter une demande à l'assurance-emploi le plus rapidement possible, et elles auront besoin de leur relevé d'emploi pour la présenter.



Conformément à la réglementation fédérale, les employeurs doivent, en règle générale, remettre les relevés d'emploi dans un délai précis fixé à cinq jours civils suivant le premier jour de l'arrêt de la rémunération d'un employé. Ce règlement vise tous les types d'employeurs : le GTNO, les autres gouvernements, les entreprises familiales, tout comme les grandes entreprises et les organisations non gouvernementales.

Bien qu'il soit difficile pour de nombreux employeurs de remettre les relevés d'emploi dans un délai de cinq jours, les gouvernements devraient donner l'exemple. Le respect des lois et des exigences légales est l'un des éléments fondamentaux de l'équité dans les mesures administratives. Le gouvernement devrait respecter cette norme, et les fonctionnaires devraient pouvoir compter sur leur employeur.

Actuellement, c'est le ministère des Finances qui est responsable de délivrer les relevés d'emploi aux fonctionnaires territoriaux, y compris les employés de la majorité des administrations de santé et d'éducation. D'après les rapports rendus publics par le GTNO lui-même, ce dernier n'a jamais été en mesure de respecter cette échéance de cinq jours. En 2021-2022, la période la plus récente pour laquelle des données sont disponibles, le ministère de Finances n'a délivré que 39 % des relevés d'emploi dans les délais prescrits malgré les efforts considérables des fonctionnaires depuis plusieurs années à accroître l'efficacité du processus et du flux de travail.¹

La protectrice du citoyen a formulé trois recommandations visant à s'assurer que le ministère des Finances dispose d'un plan et de suffisamment de ressources pour réduire les délais de traitement des relevés d'emploi et finalement se conformer à la réglementation fédérale. La réponse du ministre des Finances indique qu'il est globalement d'accord avec les recommandations.

Nous ferons le point sur les progrès accomplis par le ministère des Finances dans un prochain rapport.

¹ ¹ D'après les rapports du GTNO se basant sur une norme de 5 jours ouvrables. Ce délai est plus long que le délai prescrit par le gouvernement fédéral, à savoir 5 jours civils, et non pas 5 jours ouvrables.

Table des matières

Message de la protectrice du citoyen	2
Table des matières.....	4
Introduction	5
Principes d'équité administrative	5
Contexte	6
Relevés d'emploi (RE).....	6
Échéancier	6
De quelle façon le ministère des Finances produit-il les RE?	7
De quelle façon le GTNO produit-il la paie?	7
Tâches et responsabilités relatives aux RE	7
Portée de l'enquête et processus.....	9
Objet de l'enquête	9
Processus d'enquête.....	9
Analyse et conclusions.....	10
Le ministère des Finances émet-il les RE dans les délais prescrits par la réglementation fédérale?	10
Le ministère des Finances prend-il les mesures appropriées pour respecter les délais réglementaires relatifs aux RE?	10
Enjeux à relever pour améliorer les délais.....	11
Efforts pour améliorer le respect des délais.....	13
Recommandations	15
Annexe A Réponse du Ministère des Finances	16

Introduction

L'enquête qui a conduit à ce rapport partait de l'initiative du Bureau du protecteur du citoyen. Autrement dit, elle a été ouverte à l'initiative de la protectrice du citoyen et n'était pas basée sur une plainte spécifique.

Le ministère des Finances (le Ministère) est responsable de la préparation des relevés d'emploi des employés de la fonction publique, y compris ceux des employés des ministères du GTNO, du Collège Aurora, de la Société d'investissement et de développement des TNO, de la Société d'habitation des TNO et de la plupart des autorités sanitaires et des autorités scolaires.

L'enquête avait pour but de déterminer si le ministère des Finances se conformait à la réglementation fédérale concernant la délivrance des relevés d'emploi dans les délais prescrits et, dans le cas contraire, s'il prenait les mesures nécessaires pour se conformer à la réglementation.

Le présent rapport contient des renseignements généraux sur les relevés d'emploi et la façon dont le ministère des Finances les prépare et présente notre analyse et nos constatations ainsi que des recommandations à l'intention du Ministère.

Principes d'équité administrative

Le Bureau du protecteur du citoyen a le mandat d'enquêter sur les plaintes de « mauvaise gestion » ou « d'iniquité administrative ». Les principes et pratiques de base de l'équité administrative proviennent de la *Loi sur le protecteur du citoyen*¹, du droit administratif et des normes développées par le protecteur du citoyen².

Les normes de l'équité administrative sont regroupées sous trois catégories : décisions équitables (Qu'est-ce qui a été décidé?); processus équitables (Comment la décision a-t-elle été prise?); et services équitables (Comment la personne a-t-elle été traitée?)³. Les auteurs de l'enquête se sont interrogés sur un principe fondamental de l'équité administrative qui couvre ces trois catégories, à savoir que les autorités doivent respecter les exigences réglementaires

¹ L.R.T.N.-O 2018, ch. 19, paragr. 33(1).

² Voir, par exemple, le Conseil canadien des ombudsmans parlementaires (2019) : *L'équité dès la conception : un guide d'auto-évaluation de l'équité administrative*. Disponible sur le site <https://nwtombud.ca/fr>.

³Pour en savoir plus sur l'équité administrative : www.nwtombud.ca/fr.

Contexte

Relevés d'emploi (RE)

Le relevé d'emploi (RE) est un document que les employeurs sont tenus de remplir en vertu du *Règlement sur l'assurance-emploi* fédéral, DORS/96-332 (le Règlement), pour tout employé recevant une rémunération assurable qui subit un arrêt de rémunération. Un RE doit être produit lorsqu'une personne quitte son emploi de façon permanente et dans certaines situations de congé temporaire.

Le RE contient des détails sur les antécédents professionnels de l'employé auprès de l'employeur, notamment la date à laquelle il a commencé à travailler, ses gains assurables et ses heures assurables ainsi que la raison pour laquelle il ne travaille plus.

Le site Web du ministère de l'Emploi et du Développement social du gouvernement du Canada souligne l'importance des RE de la façon suivante :

Un relevé d'emploi (RE) fournit de l'information sur l'historique d'emploi. Il s'agit du document le plus important pour l'employé qui présente une demande de prestations d'assurance-emploi.

Service Canada se sert des renseignements qui figurent dans le RE pour déterminer si une personne est admissible à des prestations d'assurance-emploi, à quel montant elle a droit et combien de temps les prestations lui seront versées. Le RE sert également à s'assurer que les fonds de l'assurance-emploi ne sont pas utilisés abusivement et que les prestations ne sont pas versées par erreur.⁴

Le site Web souligne également l'importance de l'exactitude des renseignements consignés dans les RE, car les erreurs peuvent entraîner des retards dans le traitement des demandes d'assurance-emploi. Les employeurs ne peuvent pas se contenter d'informer Service Canada des erreurs commises : ils doivent en fait déposer des RE modifiés pour corriger toute erreur.

Échéancier

Les délais d'émission des RE sont définis à l'article 19 du Règlement. Dans la plupart des cas, ils doivent être émis dans les cinq jours civils suivant le premier jour de l'arrêt de la rémunération.

Le fait de ne pas émettre les RE à temps peut entraîner des pénalités en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* fédérale.⁵ Les tribunaux ont également accordé des dommages-

⁴ Source : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/assurance-emploi-re.html>

⁵ L.C. 1996, ch. 23.

intérêts aux employés pour le stress et les inconvénients causés par les retards dans l'émission des RE. ⁶

De quelle façon le ministère des Finances produit-il les RE?

La préparation des RE est assurée par le service de la paie de la Division des services financiers partagés et services aux employés (DSFPSE). La DSFPSE relève du Bureau du contrôleur général.

De quelle façon le GTNO produit-il la paie?

Le GTNO utilise un cycle de paie à deux semaines, avec un différé d'une semaine. Par exemple, à la date de paie du 22 juillet 2022, les employés ont été payés pour la période allant du 2 juillet 2022 au 15 juillet 2022. Dans cet exemple, la date limite de Service Canada pour un employé qui a démissionné entre le 2 et le 15 juillet 2022 serait le 20 juillet 2022, soit cinq jours civils après la fin de la dernière période de paie de l'employé.

La date limite du GTNO pour les entrées de paie est le vendredi de la semaine de la fin de la période de paie (le 15 juillet, dans l'exemple ci-dessus). La paie est traitée le lundi suivant (18 juillet). Le mardi (19 juillet), le service de la paie corrige les erreurs et assure le suivi auprès des employés et des gestionnaires pour tout problème de saisie des heures. Les RE sont ensuite préparés, ce qui nécessite deux jours entiers.

Le service de la paie dans son ensemble et chaque poste ont un calendrier bihebdomadaire bien précis à suivre pour exécuter leurs tâches. Tout doit être planifié et suivi avec soin, car les étapes doivent être accomplies dans un certain ordre et à des jours précis pour assurer le bon fonctionnement du Système d'information sur les ressources humaines (SIRH), qui exécute une série d'opérations pendant des nuits consécutives.

Tâches et responsabilités relatives aux RE

Le service de la paie est composé d'un gestionnaire, d'agents financiers principaux (2), de spécialistes de la paie (5), d'agents de la paie (3) et de commis comptables principaux (9).

Les agents financiers principaux effectuent une recherche dans la base de données afin de recenser toutes les personnes qui ont besoin d'un RE, déterminent les priorités (p. ex. les personnes qui ont communiqué avec le service d'assistance pour demander que leur RE soit émis le plus rapidement possible afin qu'elles puissent présenter une demande d'assurance-emploi, les personnes qui ont été mises à pied et celles dont l'affectation à durée déterminée prend fin), attribuent les RE aux commis comptables principaux et assurent un suivi de leur exécution.

⁶ Voir, p. ex. *Ellis c. Artsmarketing Services Inc.* 2017 CanLii 51563 (ON SCSM).

Le SIRH crée une page de RE pour tout employé dont la date de cessation d'emploi se situe dans la période de paie qui vient de s'écouler (du 2 au 15 juillet dans l'exemple ci-dessus), mais le relevé reste en attente jusqu'à ce qu'une vérification soit effectuée.

Les commis comptables principaux effectuent la majorité des calculs et des entrées pour les paiements finaux et produisent les RE. Le processus de vérification commence par un examen de la paie de chaque employé, qui comprend les étapes suivantes :

- vérification des heures non traitées;
- vérification des soldes des congés et des heures compensatoires ainsi que calcul et saisie manuels des paiements dus à l'employé (pour les congés non utilisés ou les heures compensatoires) ou des montants à récupérer auprès de l'employé (pour les congés pris, mais non encore acquis);
- rapprochement des données des feuilles de temps et des chèques de paie pour vérifier que l'employé a été payé correctement;
- vérification que les déductions ont été appliquées correctement;
- vérification de tous les enregistrements de l'employé si celui-ci a plus d'un dossier.

En effectuant la révision de la paie, les commis comptables principaux doivent s'assurer que les modalités applicables de la convention collective ou de la convention des employés sont respectées (p. ex. le Syndicat des travailleurs du Nord - STN, l'Association des enseignants et des enseignantes des TNO — AETNO, les employés non syndiqués — ENS, etc.). De plus, lorsqu'un employé change de poste et que cela entraîne un changement de convention (p. ex., de STN à ENS) ou de son groupe de rémunération (p. ex., de suppléant à employé permanent), les commis comptables principaux doivent s'assurer que les changements appropriés sont appliqués à la bonne date.

Une fois la révision de la paie terminée, le commis comptable principal compare ses calculs au RE généré par le système, apporte les corrections nécessaires et ajoute les paiements que l'employé recevra. Il retire ensuite la page du RE de la liste d'attente et la marque comme étant prête à être soumise.

L'étape suivante est effectuée par les agents financiers principaux, qui exécutent un processus visant à préparer les RE remplis en vue de leur chargement sur le site des RE de Service Canada. Ce processus s'amorce par un rapport d'erreurs. Une fois les erreurs corrigées, les agents financiers principaux téléchargent les RE sur le site Web de Service Canada.

Exceptions

Certains RE doivent être préparés et téléchargés manuellement, car ils ne peuvent pas être générés par le SIRH. C'est notamment le cas de tous les RE des enseignants pour lesquels Service Canada a fourni des instructions spéciales que le SIRH ne peut prendre en charge.

Portée de l'enquête et processus

Objet de l'enquête

- Vérifier la conformité du ministère des Finances et les efforts qu'il consent pour respecter les délais prescrits à l'article 19 du Règlement en ce qui concerne l'émission des RE.

Processus d'enquête

Nous avons examiné la *Loi sur l'assurance-emploi* et son règlement d'application, les sites Web du gouvernement du Canada, les rapports du ministère des Finances sur les ressources humaines et la fonction publique, les descriptions de poste et la jurisprudence en la matière. Nous avons également interrogé quatre fonctionnaires du ministère des Finances ayant des responsabilités liées à la préparation des RE.

Analyse et conclusions

Le ministère des Finances émet-il les RE dans les délais prescrits par la réglementation fédérale?

Le ministère des Finances rend compte du pourcentage de RE émis dans le délai de 5 jours ouvrables dans ses rapports annuels intitulés *Human Resources Services : A Shared Responsibility, Key Performance Measures and Indicators*.⁷ Il s'agit d'une norme que le Ministère a établie pour lui-même et qui dépasse le délai réglementaire de cinq jours civils d'au moins deux jours (ou plus, selon le calendrier des jours fériés et des congés obligatoires). Le taux de réussite déclaré pour cette norme au cours des dernières années est le suivant.⁸

2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
28 %	18 %	47 %	82 %	81 %	61 %	19 %	26 %	39 %

Bien que le taux de réussite se soit amélioré depuis 2019-2020, passant de 19 à 39 %, il est encore loin de 100 %.

Conclusion n° 1

Le chiffre le plus récent (pour l'exercice 2021-2022) indique que seulement 39 % des RE ont été émis dans les délais standard établis par le Ministère, qui dépassent eux-mêmes les délais réglementaires fédéraux d'au moins 2 jours.

Le ministère des Finances prend-il les mesures appropriées pour respecter les délais réglementaires relatifs aux RE?

Tous les fonctionnaires que nous avons interrogés étaient conscients que le ministère des Finances ne respecte pas ses propres normes ou les délais réglementaires prévus pour les RE et prennent cette question très au sérieux. Ils étaient également conscients de l'importance de l'exactitude des RE produits, car le fait de devoir rééditer des RE modifiés a un effet négatif à la fois sur la personne qui a besoin du RE et sur le flux de travail du service de la paie. Le ministère des Finances reçoit régulièrement des plaintes

⁷ Disponible sur le site Web du ministère des Finances : <https://fin.gov.nt.ca>.

⁸ Le chiffre le plus récent a été fourni par un fonctionnaire du ministère des Finances.

concernant des RE en retard sur la plateforme du service d'assistance des RH, par téléphone et par l'intermédiaire des bureaux des députés.

Enjeux à relever pour améliorer les délais

Il serait impossible de respecter les délais réglementaires sans apporter des changements importants au système de paie du GTNO.

Les fonctionnaires ont relevé un certain nombre d'enjeux concernant le respect du délai standard de 5 jours ouvrables fixé par le ministère des Finances.

Augmentation de la charge de travail du service de la paie

De 2017-2018 à 2021-2022, le nombre d'employés dont le service de la paie doit s'occuper a augmenté de 1 161, passant de 5 091 à 6 376, soit une augmentation de 25 %. Bien qu'une partie des augmentations les plus récentes puisse s'expliquer par les activités du Secrétariat pour la COVID et d'autres recrutements liés à la pandémie qui ont maintenant pris fin, l'augmentation associée aux autres postes est encore considérable. Celle-ci a des répercussions sur toutes les tâches du service de la paie, y compris la production des RE. La structure et le nombre de postes du service de la paie n'ont pas changé au cours de cette période.

Temps nécessaire pour préparer des RE exacts

Le personnel nous a informés qu'il faut entre 45 et 90 minutes pour effectuer une révision finale de la paie et produire un RE exact. Le service de la paie a rempli 4 089 RE en 2020-2021. Si l'on considère une moyenne de 60 minutes par RE, chacun des 9 commis comptables principaux devrait consacrer 454 heures ou environ 65 jours de travail (en tenant compte de deux pauses de quinze minutes dans une journée de travail de 7,5 heures) à la production des RE uniquement. Les commis comptables principaux disposent actuellement de deux jours par période de paie pour travailler sur les RE, ce qui représente environ 52 jours de travail par an. Ainsi, dans des conditions idéales, il manque 13 jours de travail par commis, soit 117 jours de travail au total. En outre, le manque à gagner réel est nettement plus élevé en raison des postes vacants, des congés, de l'accueil et de la formation du nouveau personnel et des horaires de travail comprimés pendant certaines périodes de paie qui tombent sur des jours fériés ou des jours de congé obligatoires.

Le personnel nous a indiqué qu'il ne pensait pas qu'il était possible de rationaliser davantage le processus sans sacrifier l'exactitude des résultats. Il a également été souligné que le personnel responsable de la paie travaillait à plein régime et accomplissait le plus de travail possible.

Niveau de compétence requis pour préparer des RE exacts

Les fonctionnaires ont décrit la préparation des examens finaux de la rémunération et des RE comme étant une tâche spécialisée et « intense » qui exigeait une formation considérable. Certains membres du personnel ont fait remarquer que même les employés ayant une expérience de commis comptable principal dans d'autres services

du ministère des Finances trouvaient la préparation des RE difficile en raison de la nature spécialisée de la tâche et de la charge de travail élevée.

Postes vacants et rotation

Le service a eu du mal à garder son effectif de 9 commis comptables principaux. Au moment où nous avons mené nos entretiens, 3 des 9 postes étaient vacants. L'un des problèmes relevés par les fonctionnaires est que, bien que les commis comptables principaux du service de la paie aient le même titre de poste et le même taux de rémunération que les commis comptables principaux des autres services du ministère des Finances, leur travail est beaucoup plus complexe et exigeant. Les descriptions de poste actuelles indiquent que leur rôle consiste principalement à saisir des données, ce qui n'est pas le cas pour les commis comptables principaux du service de la paie. Les fonctionnaires nous ont dit que certains employés expérimentés étaient partis pour occuper d'autres postes parce qu'ils estimaient que le fait de rester dans le service de la paie n'était pas avantageux pour eux, compte tenu des exigences et des problèmes supplémentaires que comportait leur travail.

Saisie de données inexactes par les employés et les superviseurs

Le SIRH est un système en libre-service : les employés effectuent leurs propres entrées et les superviseurs les approuvent. Les erreurs et les oublis des employés et des superviseurs contribuent aux retards dans la production des RE. Par exemple, les superviseurs ne soumettent pas les acceptations de démission à temps et les employés et superviseurs ne saisissent pas ou n'approuvent pas les congés avant la date de cessation d'emploi.

Autres facteurs qui compliquent les choses

Parmi les autres facteurs sur lesquels le service de la paie n'a aucun contrôle, mentionnons le nombre total de postes dont il est responsable et, en particulier, le nombre de postes occupés sur une base occasionnelle ou temporaire. Les contrats de travail à très court terme (p. ex. les infirmiers suppléants dont la durée de l'affectation est d'une semaine) sont particulièrement difficiles à gérer, car le contrat peut être déjà terminé au moment où l'employée a accès au SIRH pour saisir ses heures.

Le nombre de clauses particulières figurant dans les conventions collectives et les contrats de travail que le SIRH ne peut traiter automatiquement et qui nécessitent une saisie et une révision manuelles par le personnel est un autre facteur qui vient compliquer les choses. En outre, les conventions et contrats permettent aux employés de prendre des avances de congé. Si l'emploi prend fin avant que les crédits de congé utilisés soient acquis, le trop-perçu par l'employé doit être calculé et traité avant que le RE puisse être émis. Pour ce qui est des trop-perçus, un commis comptable principal doit préparer une « carte d'ajustement », une lettre à l'employé et une facture qui doivent être examinées et approuvées par un agent financier principal et le gestionnaire du service.

Efforts pour améliorer le respect des délais

Le Ministère a exploré et continue d'explorer un certain nombre de pistes pour améliorer ses délais de délivrance des RE. Ces efforts ont contribué à un doublement des taux de respect des normes depuis 2019-2020.

Les mesures particulières prises comprennent :

- des examens par la direction du service de la paie, le personnel et des consultants externes afin d'établir le processus le plus rationnel possible pour l'émission des RE;
- l'octroi de deux jours complets par cycle de paie pour que les commis comptables principaux puissent produire les RE;
- la création de modèles, de listes de contrôle et de guides étape par étape pour les commis comptables principaux;
- l'affectation aux agents financiers principaux de la responsabilité d'attribuer les dossiers de RE, de signaler les priorités et d'assurer un suivi de l'exécution du travail (avant ce changement, les dossiers de RE étaient attribués aux commis comptables principaux en fonction d'intervalles alphabétiques et des noms de famille des employés);
- la mise en œuvre d'efforts pour pourvoir les postes vacants, plus récemment grâce au nouveau programme de recrutement des Autochtones;
- le report de tâches moins urgentes pour que le personnel puisse se concentrer sur les RE (ce qui entraîne des retards dans d'autres domaines);
- la possibilité de faire des heures supplémentaires pour le personnel en place.

Les mesures encore à l'étude sont les suivantes :

- mise en œuvre d'efforts stratégiques à l'échelle du Ministère pour rationaliser d'autres processus, ce qui pourrait libérer du temps pour la préparation des RE;
- réaffectation de tâches entre les postes;
- suivi des dernières technologies qui pourraient offrir de nouvelles solutions;
- embauche d'entrepreneurs externes pour rattraper les retards.

Les fonctionnaires ont convenu qu'en raison des exigences en matière de formation et de connaissances spécialisées, l'embauche d'employés occasionnels pour soutenir la préparation des RE n'était pas possible, sauf dans quelques cas exceptionnels où une personne ayant une expérience antérieure est disponible. La formation croisée de commis comptables principaux provenant d'autres secteurs du ministère des Finances n'a pas non plus donné de résultats concluants pour les mêmes raisons.

Entre 2016 et 2018, le ministère des Finances a expérimenté l'élimination de l'étape de l'examen de la paie avant la production des RE. Si cela a considérablement amélioré le taux de respect de la norme initiale du Ministère, qui a atteint un pic de 82 % en 2016-2017, cela a également conduit à un nombre nettement plus élevé d'erreurs nécessitant la modification des RE. Ce retard a eu des répercussions sur les demandes d'assurance-

emploi des employés et a également créé une charge de travail supplémentaire et des complications pour le service de la paie qui en subit encore les contrecoups aujourd'hui.

Conclusion n° 2

Le ministère des Finances a déployé des efforts importants et pris des mesures qui ont amélioré considérablement le respect des délais de production des RE, ce qui a contribué à une amélioration substantielle du taux de respect de la norme qui était de 39 % pour 2021-2022. Bien que le ministère des Finances continue d'explorer la mise en œuvre de mesures supplémentaires au sein de ses ressources actuelles, un résultat de 39 % est encore loin du respect intégral de sa propre norme, sans parler des délais réglementaires. Il est peu probable que le service des finances atteigne cette norme sans ressources humaines supplémentaires, surtout au vu du volume croissant de dossiers d'employés et de paie.

Recommandations

1. Nous recommandons que, d'ici le 31 mars 2023, le ministère des Finances examine les niveaux de dotation actuels du service de la paie pour s'assurer qu'il dispose d'un effectif suffisant pour préparer les RE dans les délais qu'il s'est fixés.
2. Nous recommandons que, d'ici le 31 mars 2023, le ministère des Finances examine et réévalue les descriptions de poste des employés du service de la paie qui participent à la préparation des RE afin de s'assurer qu'elles exposent avec exactitude la portée, les responsabilités, les connaissances et les compétences requises pour ces postes.
3. Nous recommandons que le ministère des Finances commence à envisager des solutions à long terme qui lui permettraient éventuellement de se conformer à la réglementation fédérale.

Annexe A

Réponse du ministère des Finances



24 octobre 2022

Madame Colette Langlois
Protectrice du citoyen
Bureau du protecteur du citoyen des Territoires du Nord-Ouest
6, rue Courtoreille, bureau 5
Hay River NT X0E 1G2

OBJET : Rapport – Votre dossier #OM 02-22

Madame,

Nous vous remercions de nous avoir donné l'occasion de vous répondre quant aux recommandations du rapport.

Dans l'ensemble, le ministère des Finances accueille favorablement les trois recommandations que vous avez émises et nous nous efforcerons de respecter les échéances proposées. Vous trouverez ci-dessous notre réponse à chacune des trois recommandations.

- 1. Nous recommandons que, d'ici le 31 mars 2023, le ministère des Finances examine les niveaux de dotation actuels du service de la paie pour s'assurer qu'il dispose d'un effectif suffisant pour préparer les RE dans les délais qu'il s'est fixés.**

Nous continuerons d'examiner nos niveaux de dotation en personnel et à renforcer les capacités du service de la paie. Renforcer les capacités de l'ensemble des services a été l'une des priorités de la division, tout comme le fait de pourvoir les postes vacants. Nous convenons que les niveaux de dotation doivent être suffisants pour préparer les RE dans les délais fixés par le Ministère et nous continuerons de faire notre possible pour atteindre cet objectif.

- 2. Nous recommandons que, d'ici le 31 mars 2023, le ministère des Finances examine et réévalue les descriptions de poste des employés du service de la paie qui participent à la préparation des RE afin de s'assurer qu'elles exposent avec exactitude la portée, les**

responsabilités, les connaissances et les compétences requises pour ces postes.

Nous convenons qu'il s'agit d'une tâche importante et cela fait partie du plan de travail de la Division. Si des changements devaient être apportés aux descriptions de postes, nous aurions probablement besoin de davantage de temps pour les mettre en œuvre, car il est possible qu'ils aient des répercussions au sein de la Division et ailleurs. Ces changements ne peuvent donc pas toujours être apportés de manière isolée.

3. Nous recommandons que le ministère des Finances commence à envisager des solutions à long terme qui lui permettraient éventuellement de se conformer à la réglementation fédérale.

Nous convenons qu'il est important d'améliorer l'ensemble des résultats liés au traitement des relevés d'emploi. Nous nous efforcerons, aussi rapidement que possible, de respecter les délais prévus par la réglementation fédérale et continuerons d'en faire une priorité pour la Division et le Ministère.

Cordialement,

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke, positioned below the text 'Cordialement,'.

Caroline Wawzonek
Ministre des Finances

c. c. : M. William MacKay
Secrétaire du Conseil de gestion financière et sous-ministre des Finances