

information



Treasury Board of Canada
Secrétariat

Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

Date: March 9, 2018

Date : Le 9 mars 2018

To: Heads of Human Resources
Chief Financial Officers
Deputy Chief Financial Officers
Directors/Chiefs of Labour Relations,
and Compensation Public Service
Pay Centre, Miramichi

Aux : Directeurs des ressources humaines,
Directeurs/chefs des relations de
travail et de la rémunération, Centre
des services de paye de la fonction
publique, Miramichi

**Subject: Additional Flexibilities with regards
to the recovery of overpayments,
Emergency Salary Advances and
priority payments**

**Objet : Flexibilités supplémentaires à
l'égard du recouvrement trop-
payés, des avances de salaire
d'urgence et des paiements
prioritaires**

This bulletin provides information on additional flexibilities, introduced for employees impacted by the Phoenix pay system, regarding the recovery of overpayments, Emergency Salary Advances (ESAs) and priority payments. These flexibilities are to ensure that the recoveries do not impose additional financial hardship and stress on employees.

Le présent bulletin fournit des informations sur des flexibilités supplémentaires mises en place pour les employés touchés par le système de paye Phénix, en ce qui concerne le recouvrement des trop-payés, les avances de salaire en cas d'urgence (ASU) et les paiements prioritaires. Ces flexibilités visent à assurer que les recouvrements n'imposent pas de difficultés financières et de stress supplémentaires sur les employés.

Amendments to the Directive on the Terms and Conditions of Employment with respect to the recovery of overpayments, and a new interpretation regarding the recovery of Emergency Salary Advances and priority payments, provide these flexibilities and ensure related recoveries are managed consistently.

Des modifications apportées à la Directive sur les conditions d'emploi concernant le recouvrement des trop-payés et une nouvelle interprétation au sujet du recouvrement des avances de salaire en cas d'urgence et des paiements prioritaires fournissent cette flexibilité et veillent à ce que les recouvrements connexes soient gérés de façon uniforme.

It does not change the management of recoveries associated with termination of employment, or the end of term or casual

Cela ne modifie pas la gestion des recouvrements associés avec la cessation d'emploi, ni la fin de contrat à durée déterminée ou occasionnel sans



contracts without further extension or renewal.

FLEXIBILITIES

Treatment of Emergency Salary Advances and Priority Payments

The Treasury Board of Canada Secretariat is of the view that Emergency Salary Advances and priority payments are not in fact advances pursuant to the *Accountable Advance Regulations*. Rather, these payments are for services rendered for which employees have not yet been compensated.

To ensure that all recoveries are managed on a consistent basis, recovery of these payments is to be handled in a similar manner as that for salary overpayments, based upon the amended Directive on Terms and Conditions of Employment, described below.

Changes to the Directive on Terms and Conditions of Employment

In order to relieve and mitigate the financial stress and hardships of employees experiencing overpayments in Phoenix, the Directive on Terms and Conditions of Employment has been amended to allow the Employer to delay, all or in part, the recovery of overpayments.

A new subsection in the Directive has been added, 15.4.4, which states that:

The person with the delegated authority may establish alternate timelines for the recovery of overpayments, as required to facilitate the effective resolution of issues related to Phoenix. Timelines may include a deferral of repayments, and may differ on a case-by-case basis.

Under the Directive on Terms and conditions of Employment both the Receiver General (on behalf of the Public Service Pay Centre (Pay Centre)) and positions identified under the departmental Human Resources delegation of authorities instrument have

prolongation ou renouvellement.

FLEXIBILITÉS

Traitement des avances de salaire d'urgence et des paiements prioritaires

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada est d'avis que les avances de salaire en cas d'urgence et les paiements prioritaires ne sont en fait pas des avances, aux termes du *Règlement sur les avances comptables*. Plutôt, ces paiements visent des services rendus pour lesquels les employés n'ont pas encore été rémunérés.

Afin d'assurer que tous les recouvrements sont traités de façon uniforme, le recouvrement de ces paiements devra être traité de même manière que les paiements de salaire reçu en trop, selon la Directive sur les conditions d'emploi modifiée, décrite ci-dessous.

Changements apportés à la Directive sur les conditions d'emploi

Afin de réduire et d'atténuer le stress et les difficultés financières des employés trop-payés par Phénix, la Directive sur les conditions d'emploi a été modifiée afin de permettre à l'employeur de reporter, en totalité ou en partie, le recouvrement des trop-payés.

Un nouveau paragraphe, 15.4.4, a été ajouté à la Directive. Ce paragraphe stipule:

La personne ayant le pouvoir délégué peut établir des échéanciers alternatifs pour le recouvrement des paiements en trop, tel que requis pour résoudre les questions liées à Phoenix de manière efficace. Les échéanciers peuvent inclure le report des remboursements, et peuvent différer au cas par cas.

En vertu de la Directive sur les conditions d'emploi, le receveur général (pour le Centre des services de paye de la fonction publique (Centre de paye)), ainsi que les postes désignés sous l'instrument de délégation des pouvoirs ministériels des ressources humaines, ont le

delegated authority to recover overpayments.

Accordingly, the Pay Centre has the authority to develop and implement overpayment recovery plans with respect to employees of the departments/agencies it serves; in non-Pay Centre departments/agencies, the person with the delegated authority may do so.

The delegation would also permit alternative arrangements, for example in support of a more effective, employee-centred administrative process.

To '*facilitate the effective resolution of issues related to Phoenix*', a flexible and respectful approach to managing the recovery of overpayments (including ESAs and priority payments) will be adopted to be responsive to employees' individual circumstances.

Commencement of Recoveries

Unless an employee chooses an earlier repayment, no recovery of an overpayment (including ESAs and priority payments) is to commence until an employee's pay file is reconciled, namely, until the employee's pay problems, i.e., incorrect or no pay, have been resolved.

Organizations must be prepared to respond to employees' questions, and provide evidence and explanation as required, regarding the cause of the overpayment.

For individuals on leave without pay, recoveries shall not be initiated until they return to work, or their employment is terminated.

Recoveries shall not commence until employees have received their correct pay for three consecutive pay periods.

pouvoir délégué de recouvrer un trop-payé.

Par conséquent, le Centre de paye a l'autorité pour élaborer et mettre en œuvre des plans de recouvrement de trop-payés pour les employés des ministères et organismes qu'il sert; dans les ministères et organismes non desservis par le centre de paye, la personne avec l'autorité déléguée peut s'en charger.

La délégation permettrait aussi des arrangements alternatifs, par exemple, en vue de mieux soutenir un processus administratif, plus efficace, axé sur les employés.

Afin de « *faciliter la résolution effective des problèmes, liés au système Phénix* », une approche flexible et respectueuse pour gérer le recouvrement des trop-payés (y compris les ASU et les paiements prioritaires) sera adoptée en vue de répondre aux circonstances individuelles des employés.

Début du recouvrement

À moins qu'un employé ne choisisse un remboursement précoce, aucun remboursement de trop-payé ne commencera (y compris des ASU et des paiements prioritaires) avant que le dossier de paye d'un employé n'ait été rapproché, plus précisément pas avant que les problèmes de paye de l'employé soient résolus, par exemple des payes incorrectes ou aucune paye.

Les organismes doivent être prêts à répondre aux questions des employés et à fournir des preuves et des explications au besoin, au sujet de la cause du paiement en trop.

Pour les individus en congé sans solde, les recouvrements ne seront pas entrepris avant qu'ils ne retournent au travail, ou que leur emploi prenne fin.

Le recouvrement ne commencera pas avant que les employés n'aient reçu leur paye exacte pendant trois périodes de paye

consécutives.

Development of a Recovery Plan

It is incumbent on the delegated authority (the department/agency or the Pay Centre) to develop in conjunction with the employee a repayment schedule flexible enough to avoid, as possible, adverse impacts on the employee. The employee shall be provided maximum discretion, as reasonable, to determine a repayment plan.

This includes delaying the recovery of overpayments (as well as ESAs and priority payments) until such time as the employee receives monies owed. Examples may include awaiting the receipt of income tax refunds in respect of an amended T-4 and/or Relevé 1 slip, or the receipt of retroactive payments from the implementation of collective agreements in place or soon to be concluded.

All questions should be directed to your Departmental Corporate Labour Relations or Corporate Compensation Official who, if required will direct their questions to the Compensation and Labour Relations group at the following email address:
Interpretations@tbs-sct.gc.ca.

Élaboration d'un plan de recouvrement

Il incombe au pouvoir délégué (le ministère ou organisme ou le Centre des services de paye) d'élaborer, en collaboration avec l'employé un programme de remboursement suffisamment flexible pour éviter, autant que possible, des impacts adverses sur l'employé. L'employé recevra un maximum de discrétion, selon ce qui est raisonnable, afin de déterminer un plan de remboursement.

Cela comprend retarder le recouvrement des paiements en trop (ainsi que les ASU et les paiements prioritaires) jusqu'au moment où l'employé reçoit les sommes dues. Des exemples peuvent inclure l'attente de la réception de remboursement d'impôts sur le revenu pour ce qui est des feuillets T-4 ou Relevé 1 modifié, ou la réception de paiements rétroactifs issus de la mise en œuvre de conventions collectives en place ou qui sont sur le point d'être conclues.

Toutes les questions devraient être envoyées à votre représentant ministériel des relations de travail ou de la rémunération qui, au besoin, acheminera ses questions au groupe de la rémunération et des relations de travail à l'adresse de courriel suivante : Interpretations@tbs-sct.gc.ca.

Baxter Williams
Executive Director
Strategic Compensation Management
Compensation and Labour Relations
Office of the Chief Human Resources Officer

Original signed by / Original signé par

Baxter Williams
Directeur exécutif
Gestion stratégique de la rémunération
Rémunération et relations de travail
Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines