



**ORDER/ADDRESS OF THE HOUSE OF COMMONS
ORDRE/ADRESSE DE LA CHAMBRE DES COMMUNES**

Q-2012	Mr. Patzer (Cypress Hills-Grasslands)	Nov 22, 2023 / Le 22 nov. 2023
--------	---------------------------------------	--------------------------------

RETURN BY THE LEADER OF THE GOVERNMENT IN THE HOUSE OF COMMONS
DÉPÔT DE LA LEADER DU GOUVERNEMENT À LA CHAMBRE DES COMMUNES

Mr. Lamoureux

PRINT NAME OF SIGNATORY
INSCRIRE LE NOM DU SIGNATAIRE

SIGNATURE
MINISTER OR PARLIAMENTARY SECRETARY
MINISTRE OU SECRÉTAIRE PARLEMENTAIRE

January 29, 2024 / Le 29 janvier 2024

(TABLED FORTHWITH / DÉPOSÉ AUSSITÔT)



**INQUIRY OF MINISTRY
DEMANDE DE RENSEIGNEMENT AU GOUVERNEMENT**

PREPARE IN ENGLISH AND FRENCH MARKING "ORIGINAL TEXT" OR "TRANSLATION"
PRÉPARER EN ANGLAIS ET EN FRANÇAIS EN INDIQUANT "TEXTE ORIGINAL" OU "TRADUCTION"

QUESTION NO./N° DE LA QUESTION Q-2012	BY / DE Mr. Patzer (Cypress Hills—Grasslands)	DATE November 22, 2023
--	--	---------------------------

Reply by the Minister of Health
Réponse du ministre de la Santé

Signed by the Honourable Mark Holland

PRINT NAME OF SIGNATORY
INSCRIRE LE NOM DU SIGNATAIRE

SIGNATURE
MINISTER OR PARLIAMENTARY SECRETARY
MINISTRE OU SECRÉTAIRE PARLEMENTAIRE

QUESTION

With regard to the ArriveCAN application: (a) how many employees were assigned to work on ArriveCAN, broken down by year and by executive level versus non-executive level; (b) broken down by each component in (a), how many and what percentage of those employees received bonuses; (c) what was the total amount paid in bonuses each year to employees that worked on ArriveCAN; and (d) what is the breakdown of (c) by executive level versus non-executive level?

REPLY / RÉPONSE

ORIGINAL TEXT
TEXTE ORIGINAL

TRANSLATION
TRADUCTION

Public Health Agency of Canada (PHAC)

(a) During the COVID-19 pandemic, 35 employees were assigned to assist with the ArriveCAN application in addition to their regular duties from the time period of March 2020 to September 2022. Of the 35 employees, 8 employees were at the executive level. A variable number of employees were allocated full time to ArriveCAN, typically a core project management team of 5-6 full-time equivalents (FTEs) working full time, assisted by additional resources in communications, privacy, and data management as one of multiple files in their purview (effective 10% to 50% of an FTE depending on the individual). No executives worked full-time on ArriveCAN, and of the 8 assigned, level of effort varied depending on their other duties (5% to 20% during the project's peak).

(b) Performance pay has two elements: a variable amount which must be re-earned each year called At-Risk Pay; and, a bonus is for performance that surpasses expectations. For the Fiscal Year 2020-2021, 8 Executives worked on border response, which included the ArriveCAN application (accounting for 5% to 20% of their workload during the project's peak). Five of the eight (62.5%) received At-Risk Pay and four of the eight (50%) received bonuses. For the Fiscal Year 2021-2022, 8 Executives worked on the ArriveCAN application. Six of the eight (75%) received At-Risk pay and two of the eight (25%) received bonuses. With respect to the employees who are not noted as having received at risk pay, note that these employees were no longer with PHAC as of March 31, therefore we do not have access to data regarding whether or not they received at risk pay at a different department.

(c) For Fiscal Year 2020-2021, an amount of \$129,879 was paid in At-Risk Pay and \$31,149 was paid in bonuses. For Fiscal Year 2021-2022, an amount of \$166,052 was paid in At-Risk Pay and \$15,849 was paid in bonuses. These amounts reflect the complete portfolio of work for which these executives had responsibility.

(d) Employee bonuses are only awarded to Executives. As these bonuses (and at-risk pay) are based on the full year of performance for the entire year and for the responsibility and management of an entire portfolio, it is not possible to discern what part of the bonus or at-risk pay would have attributed to the ArriveCAN application.



INQUIRY OF MINISTRY DEMANDE DE RENSEIGNEMENT AU GOUVERNEMENT

PREPARE IN ENGLISH AND FRENCH MARKING "ORIGINAL TEXT" OR "TRANSLATION"
PRÉPARER EN ANGLAIS ET EN FRANÇAIS EN INDIQUANT "TEXTE ORIGINAL" OU "TRADUCTION"

QUESTION NO./N° DE LA QUESTION Q-2012	BY / DE M. Patzer (Cypress Hills—Grasslands)	DATE Le 22 novembre 2023
--	---	-----------------------------

Reply by the Minister of Health
Réponse du ministre de la Santé

Signé par l'honorable Mark Holland

PRINT NAME OF SIGNATORY
INSCRIRE LE NOM DU SIGNATAIRE

SIGNATURE
MINISTER OR PARLIAMENTARY SECRETARY
MINISTRE OU SECRÉTAIRE PARLEMENTAIRE

QUESTION

En ce qui concerne l'application ArriveCAN : a) quel est le nombre d'employés qui ont été affectés au projet ArriveCAN, ventilé par année et par niveau de poste de cadre ou de non-cadre; b) pour chacun des éléments en a), combien d'employés et quel pourcentage d'employés ont reçu des primes; c) quel est le montant total des primes versées chaque année aux employés affectés au projet ArriveCAN; d) quelle est la ventilation du montant en c) par niveau de poste de cadre ou de non-cadre?

REPLY / RÉPONSE

ORIGINAL TEXT
TEXTE ORIGINAL

TRANSLATION
TRADUCTION

Agence de la santé publique du Canada (ASPC)

a) Pendant la pandémie de COVID-19, 35 employés ont été affectés à l'application ArriveCAN en plus de leurs tâches habituelles entre mars 2020 et septembre 2022. Sur ces 35 employés, 8 étaient des cadres supérieurs. Un nombre variable d'employés a été affecté à temps plein à ArriveCAN, généralement une équipe centrale de gestion de projet de 5 à 6 équivalents temps plein (ETP) travaillant à temps plein, assistée par des ressources supplémentaires en communication, en protection de la vie privée et en gestion des données comme l'un des multiples dossiers relevant de leur compétence (effectif de 10 % à 50 % d'un ETP en fonction de l'individu). Aucun cadre n'a travaillé à temps plein sur ArriveCAN, et sur les huit personnes affectées, le niveau d'effort a varié en fonction de leurs autres tâches (de 5 % à 20 % au plus fort du projet).

b) La rémunération à la performance comporte deux éléments : un montant variable qui doit être regagné chaque année, appelé rémunération à risque ; et une prime pour les performances qui dépassent les attentes. Pour l'exercice 2020-2021, 8 cadres ont travaillé sur la réponse aux frontières, qui comprenait l'application ArriveCAN (représentant 5 % à 20 % de leur charge de travail au plus fort du projet). Cinq des huit (62,5 %) ont reçu une rémunération à risque et quatre des huit (50 %) ont reçu des primes. Pour l'exercice 2021-2022, 8 cadres ont travaillé sur l'application ArriveCAN. Six des huit (75 %) ont reçu une rémunération à risque et deux des huit (25 %) ont reçu des primes. En ce qui concerne les employés qui ne sont pas mentionnés comme ayant reçu une rémunération à risque, il faut souligner que ces employés ne travaillaient plus à l'ASPC au 31 mars, et que nous n'avons donc pas accès aux données permettant de déterminer s'ils ont reçu ou non une rémunération à risque dans un autre ministère.

c) Pendant l'exercice 2020-2021, une somme de 129 879 \$ a été versée en rémunération à risque, et 31 149 \$ ont été versés en primes. Pendant l'exercice 2021-2022, une somme de 166 052 \$ a été versée en rémunération à risque, et 15 849 \$ ont été versés en primes. Ces montants reflètent l'ensemble du portefeuille de travail dont ces cadres étaient responsables.

d) Les primes aux employés ne sont accordées qu'aux cadres supérieurs. Comme ces primes (et la rémunération à risque) sont fondées sur le rendement pour toute l'année et pour la responsabilité et la gestion d'un portefeuille complet, il est impossible de savoir quelle partie de la prime ou de la rémunération à risque a été attribuée pour l'application ArriveCAN.



INQUIRY OF MINISTRY DEMANDE DE RENSEIGNEMENT AU GOUVERNEMENT

PREPARE IN ENGLISH AND FRENCH MARKING "ORIGINAL TEXT" OR "TRANSLATION"
PRÉPARER EN ANGLAIS ET EN FRANÇAIS EN INDIQUANT "TEXTE ORIGINAL" OU "TRADUCTION"

QUESTION NO./N° DE LA QUESTION Q-2012	BY / DE Mr. Patzer (Cypress Hills-Grasslands)	DATE November 22, 2023
---	---	----------------------------------

Reply by the Minister of Public Safety, Democratic Institutions and Intergovernmental Affairs
Réponse du ministre de la Sécurité publique, des Institutions démocratiques et des Affaires intergouvernementales

Jennifer O'Connell, M.P.



PRINT NAME OF SIGNATORY
INSCRIRE LE NOM DU SIGNATAIRE

SIGNATURE
MINISTER OR PARLIAMENTARY SECRETARY
MINISTRE OU SECRÉTAIRE PARLEMENTAIRE

QUESTION

With regard to the ArriveCAN application: (a) how many employees were assigned to work on ArriveCAN, broken down by year and by executive level versus non-executive level; (b) broken down by each component in (a), how many and what percentage of those employees received bonuses; (c) what was the total amount paid in bonuses each year to employees that worked on ArriveCAN; and (d) what is the breakdown of (c) by executive level versus non-executive level?

REPLY / RÉPONSE

ORIGINAL TEXT
TEXTE ORIGINAL

TRANSLATION
TRADUCTION

Canada Border Services Agency (CBSA)

For this response, the CBSA is reporting work performed on the ArriveCan application when it was used as a tool to support public health measures. The pandemic was declared in March 2020, and as of October 1, 2022, the public health measures at the border were lifted, and submitting health information via ArriveCan was no longer mandatory. Therefore, the CBSA is providing information for fiscal years 2020-21, 2021-22 and 2022-23.

- (a) The CBSA budgets and controls salary expenditures based on functional activity. For example, the CBSA has a Communications Directorate, with a fixed budget and tracked spending. ArriveCan, like other projects, take up parts of people's time from across all of the CBSA. To track project costs, codes are setup, and employees input the hours spent working on the project against it. Full-time equivalents (FTE), rather than employees, are the unit of measurement for these project costs, as one FTE is equal to 37.5 hours of work per week. The project code for ArriveCan was established in Fiscal Year 2021-22.

Fiscal Year	Non-executive FTEs
2020-21	-
2021-22	38
2022-23	31

Executives work on multiple priorities concurrently, and code their time to Management and Oversight, as opposed to specific projects.

- (b)-(d) Executives at the CBSA can receive bonuses through the Performance Management Program for Executives which encourages excellence in performance by setting clear objectives, evaluating achievement of results, recognizing and rewarding performance, and providing a framework for consistency in performance management.

For a breakdown of the type of bonuses received by CBSA officials please refer to the following link:

[Performance Management Program \(PMP\) for Executives - Canada.ca](https://www.canada.ca/en/govcanada/performance-management-program-pmp-for-executives)

For fiscal year results of bonuses received by CBSA executives please refer to the following links:

[Results of the Performance Management Program for Executives \(EXPMP\) for 2020-2021 - Canada.ca](#)

[Results of the Performance Management Program for Executives \(EXPMP\) for 2021-2022 - Canada.ca](#)



INQUIRY OF MINISTRY DEMANDE DE RENSEIGNEMENT AU GOUVERNEMENT

PREPARE IN ENGLISH AND FRENCH MARKING "ORIGINAL TEXT" OR "TRANSLATION"
PRÉPARER EN ANGLAIS ET EN FRANÇAIS EN INDIQUANT "TEXTE ORIGINAL" OU "TRADUCTION"

QUESTION NO./N° DE LA QUESTION Q-2012	BY / DE M. Patzer (Cypress Hills-Grasslands)	DATE Le 22 novembre 2023
---	--	------------------------------------

Reply by the Minister of Public Safety, Democratic Institutions and Intergovernmental Affairs
Réponse du ministre de la Sécurité publique, des Institutions démocratiques et des Affaires intergouvernementales

Jennifer O'Connell, députée



PRINT NAME OF SIGNATORY
INSCRIRE LE NOM DU SIGNATAIRE

SIGNATURE
MINISTER OR PARLIAMENTARY SECRETARY
MINISTRE OU SECRÉTAIRE PARLEMENTAIRE

QUESTION

En ce qui concerne l'application ArriveCAN : a) quel est le nombre d'employés qui ont été affectés au projet ArriveCAN, ventilé par année et par niveau exécutif versus non exécutif; b) pour chacun des éléments en a), combien d'employés et quel pourcentage d'employés ont reçu des primes; c) quel est le montant total des primes versées chaque année aux employés affectés au projet ArriveCAN; d) quelle est la ventilation du montant en c) par niveau exécutif versus non exécutif?

REPLY / RÉPONSE

ORIGINAL TEXT
TEXTE ORIGINAL

TRANSLATION
TRADUCTION

Agence des services frontaliers du Canada (ASFC)

Pour cette réponse, l'ASFC rend compte des travaux effectués sur l'application ArriveCan lorsqu'elle était utilisée comme outil pour soutenir les mesures de santé publique. La pandémie a été déclarée en mars 2020 et, à compter du 1^{er} octobre 2022, les mesures de santé publique à la frontière ont été levées et la présentation de renseignements sur la santé par l'entremise d'ArriveCan n'était plus obligatoire. Par conséquent, l'ASFC fournit des informations pour les exercices 2020-21, 2021-22 et 2022-23.

- a) L'ASFC budgétise et contrôle les dépenses salariales sur la base de l'activité fonctionnelle. Par exemple, l'ASFC dispose d'une Direction des communications, avec un budget fixe et un suivi des dépenses. ArriveCan, comme d'autres projets, occupe une partie du temps des employés de l'ensemble de l'ASFC. Pour suivre les coûts des projets, des codes sont établis et les employés y inscrivent les heures passées à travailler sur le projet. Les équivalents temps plein (ETP), plutôt que les employés, sont l'unité de mesure pour ces coûts de projet, car un ETP équivaut à 37,5 heures de travail par semaine. Le code de projet pour ArriveCan a été établi au cours de l'exercice 2021-22.

Exercice fiscal	ETPs non exécutifs
2020-21	-
2021-22	38
2022-23	31

Les exécutifs travaillent sur plusieurs priorités de façon concurrente et code leur temps en fonction de la gestion et de la surveillance, et non en fonction de projets spécifiques.

- b)-d) Les exécutifs de l'ASFC peuvent recevoir des primes dans le cadre du Programme de gestion du rendement pour les cadres supérieurs, qui encourage l'excellence des performances en fixant des objectifs clairs, en évaluant les résultats obtenus, en reconnaissant et en récompensant les performances, et en fournissant un cadre pour la cohérence de la gestion des performances.

Pour une description du type de primes reçues par les fonctionnaires de l'ASFC, veuillez référer au lien suivant :

[Programme de gestion du rendement \(PGR\) pour les cadres supérieurs - Canada.ca](https://www.canada.ca/fr/programme-de-gestion-du-rendement-pgr-pour-les-cadres-supérieurs)

Pour les résultats par exercice financier des primes reçues par les cadres de l'ASFC, veuillez référer aux liens suivants :

[Résultats du Programme de gestion du rendement pour les cadres supérieurs \(PGREX\) pour l'année 2020-2021 - Canada.ca](#)

[Résultats du Programme de gestion du rendement pour les cadres supérieurs \(PGREX\) pour l'année 2021-2022 - Canada.ca](#)



INQUIRY OF MINISTRY DEMANDE DE RENSEIGNEMENT AU GOUVERNEMENT

PREPARE IN ENGLISH AND FRENCH MARKING "ORIGINAL TEXT" OR "TRANSLATION"
PRÉPARER EN ANGLAIS ET EN FRANÇAIS EN INDIQUANT "TEXTE ORIGINAL" OU "TRADUCTION"

QUESTION NO./N° DE LA QUESTION Q-2012	BY / DE Mr. Patzer (Cypress Hills-Grasslands)	DATE November 22, 2023
--	--	---------------------------

Reply by the Minister of Public Services and Procurement
Réponse du ministre des Services publics et de l'Approvisionnement

Charles Sousa



PRINT NAME OF SIGNATORY
INSCRIRE LE NOM DU SIGNATAIRE

SIGNATURE
MINISTER OR PARLIAMENTARY SECRETARY
MINISTRE OU SECRÉTAIRE PARLEMENTAIRE

QUESTION

With regard to the ArriveCAN application: (a) how many employees were assigned to work on ArriveCAN, broken down by year and by executive level versus non-executive level; (b) broken down by each component in (a), how many and what percentage of those employees received bonuses; (c) what was the total amount paid in bonuses each year to employees that worked on ArriveCAN; and (d) what is the breakdown of (c) by executive level versus non-executive level?

REPLY / RÉPONSE

ORIGINAL TEXT
TEXTE ORIGINAL

TRANSLATION
TRADUCTION

Public Services and Procurement Canada (PSPC)

a) How many employees were assigned to work on ArriveCAN, broken down by year and by executive level versus non-executive level

PSPC did not have any employees assigned to work on the ArriveCan application, and no employees were assigned to specifically do work in relation to ArriveCan. PSPC, on behalf of the Canada Border Services Agency (CBSA), awarded 20 new IT contracts after March 13, 2020, that were used, in whole or in part, by the CBSA to support ArriveCan. CBSA also leveraged an additional 11 professional services contracts, put in place before the pandemic, as part of delivering ArriveCan.

PSPC contracting authorities work on multiple contracts simultaneously, so levels of effort vary over the life of the contracts. PSPC does not typically track the level of effort contracting authorities and executives expend on a task by task basis, and each person works on multiple priorities concurrently.

(b) broken down by each component in (a), how many and what percentage of those employees received bonuses; (c) what was the total amount paid in bonuses each year to employees that worked on ArriveCAN; and (d) what is the breakdown of (c) by executive level versus non-executive level?

Executives in PSPC can receive bonuses through the Performance Management Program for Executives which encourages excellence in performance by setting clear objectives, evaluating achievement of results, recognizing and rewarding performance, and providing a framework for consistency in performance management.

For a detailed breakdown of the type of bonuses received by PSPC officials please refer to the following link: <https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/performance-talent-management/performance-management-program-executives.html>

For fiscal year results of bonuses received by PSPC executives please refer to the following links: <https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/performance-talent-management/performance-management-program-executives/results-performance-management-program-executives-2019-2020.html>

<https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/performance-talent-management/performance-management-program-executives/results-performance-management-program-executives-2020-2021.html>

<https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/performance-talent-management/performance-management-program-executives/results-performance-management-program-executives-2021-2022.html>



INQUIRY OF MINISTRY / DEMANDE DE RENSEIGNEMENT AU GOUVERNEMENT

PREPARE IN ENGLISH AND FRENCH MARKING "ORIGINAL TEXT" OR "TRANSLATION" / PRÉPARER EN ANGLAIS ET EN FRANÇAIS EN INDIQUANT "TEXTE ORIGINAL" OU "TRADUCTION"

QUESTION NO./N° DE LA QUESTION Q-2012	BY / DE M. Patzer (Cypress Hills-Grasslands)	DATE Le 22 novembre 2023
--	---	-----------------------------

Reply by the Minister of Public Services and Procurement / Réponse du ministre des Services publics et de l'Approvisionnement

Charles Sousa

PRINT NAME OF SIGNATORY
INSCRIRE LE NOM DU SIGNATAIRE

SIGNATURE
MINISTER OR PARLIAMENTARY SECRETARY
MINISTRE OU SECRÉTAIRE PARLEMENTAIRE

QUESTION

En ce qui concerne l'application ArriveCAN : a) quel est le nombre d'employés qui ont été affectés au projet ArriveCAN, ventilé par année et par niveau exécutif versus non exécutif; b) pour chacun des éléments en a), combien d'employés et quel pourcentage d'employés ont reçu des primes; c) quel est le montant total des primes versées chaque année aux employés affectés au projet ArriveCAN; d) quelle est la ventilation du montant en c) par niveau exécutif versus non exécutif?

REPLY / RÉPONSE

ORIGINAL TEXT
TEXTE ORIGINAL

TRANSLATION
TRADUCTION

Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC)

a) quel est le nombre d'employés qui ont été affectés au projet ArriveCAN, ventilé par année et par niveau exécutif versus non exécutif;

Le SPAC n'avait pas d'employés affectés au projet ArriveCan, et aucun employé n'a été affecté à des tâches liées à ArriveCan. Le SPAC, au nom de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), a attribué 20 nouveaux contrats de TI après le 13 mars 2020 qui ont été utilisés, en tout ou en partie, par l'ASFC pour soutenir ArriveCan. L'ASFC a également tiré parti de 11 autres contrats de services professionnels mis en place avant la pandémie dans le cadre de l'exécution d'ArriveCan.

Les autorités contractantes du SPAC travaillent simultanément sur plusieurs contrats, de sorte que les valeurs du niveau d'effort varient au cours de la durée de vie des contrats. SPAC ne suit généralement pas le niveau d'effort déployé par les autorités contractantes et les cadres pour chaque tâche, et chaque personne travaille simultanément sur plusieurs priorités.

b) pour chacun des éléments en a), combien d'employés et quel pourcentage d'employés ont reçu des primes; c) quel est le montant total des primes versées chaque année aux employés affectés au projet ArriveCAN; d) quelle est la ventilation du montant en c) par niveau exécutif versus non exécutif?

Les cadres supérieurs à SPAC peuvent recevoir des bonis par l'entremise du Programme de gestion du rendement (PGR) pour les cadres supérieurs, qui prône l'excellence du rendement en établissant des objectifs clairs, en évaluant les résultats obtenus, en reconnaissant et en récompensant le rendement, et en fournissant un cadre pour la cohérence de la gestion du rendement.

Veuillez consulter le lien suivant pour obtenir une description détaillée du type de bonis reçus par les cadres supérieurs de SPAC : <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/gestion-rendement-talents/programme-gestion-rendement-cadres-superieurs.html>.

Veuillez consulter les liens suivants pour les résultats de l'exercice financier en ce qui concerne les bonis reçus par les cadres supérieurs de SPAC :

<https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/gestion-rendement-talents/programme-gestion-rendement-cadres-superieurs/resultats-programme-gestion-rendement-cadres-superieurs-2019-2020.html>

<https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/gestion-rendement-talents/programme-gestion-rendement-cadres-superieurs/resultats-programme-gestion-rendement-cadres-superieurs-2020-2021.html>

<https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/gestion-rendement-talents/programme-gestion-rendement-cadres-superieurs/resultats-programme-gestion-rendement-cadres-superieurs-2021-2022.html>