



RAPPORT FINAL

VÉRIFICATION SPÉCIALE À SYDNEY

Projet n° 449/98

Équipe de la vérification

Directeur général : J.K. Martin

Directeur : G. Duclos

Équipe de vérification : P. Albert

Novembre 1998



TABLE DES MATIÈRES

1.0	CONTEXTE	1
2.0	CONCLUSIONS.....	1
3.0	RECOMMANDATIONS	4

1.0 CONTEXTE

Le projet n° 54010-2 de Coastal Business Opportunities inc. (CBO) faisait partie de l'échantillon des projets de vérification de LSPA. Il s'agit d'une entente visant l'aide au travail indépendant, dans le cadre de laquelle CBO offre des services de soutien, des conseils et une orientation aux participants admissibles à LSPA.

On soupçonnait certaines irrégularités, et on a décidé d'entreprendre une étude spéciale sur ce projet et sur onze autres réalisés par le même promoteur. La période couverte commence en avril 1996 et se termine en août 1998. L'étude avait pour but non pas une vérification complète de CBO, mais bien une visite exploratoire qui permettrait d'établir de façon plus précise la nature et l'ampleur du problème.

2.0 CONCLUSIONS

L'étude a révélé des problèmes dans la plupart des projets touchant les domaines suivants : demande initiale de CBO, établissement de contrats, gestion du projet et paiements au promoteur.

La conclusion générale est que les projets ont mal été gérés par _____, et que les paiements ont été faits en fonction de créances que _____ et le promoteur savaient tous deux être fausses, inexactes ou contraires à l'entente.

On soupçonne fortement qu'au moins une fois les fonds ont été utilisés, à la demande de _____, pour payer des cours de formation qui n'étaient aucunement liés aux contrats de contribution conclus avec CBO.

19(1)

Les principaux résultats de l'étude sont présentés ci-dessous.

Première demande présentée par CBO

- La demande initiale comprend les détails des salaires et des frais généraux, mais n'indique pas le nombre de participants qui recevront le service. Il est donc impossible d'établir si le coût unitaire demandé par le promoteur est acceptable ou raisonnable avant de recommander l'approbation du projet. Aucune analyse coûts-avantage n'a été réalisée. La valeur de chacun des contrats équivaut toujours à la somme demandée dans la proposition.

Établissement de contrats

- Certains projets ont été modifiés plusieurs fois, ce qui en augmentait régulièrement les coûts. L'augmentation n'est jamais justifiée, l'agent de projet se contentant de joindre une note indiquant une « augmentation des coûts ».
- Certaines ententes ne précisaient pas le genre de dépenses de fonctionnement qui étaient permises. La demande contenait parfois cette information, mais comme elle ne figurait ni dans le contrat ni dans ses appendices, elle n'avait pas force obligatoire; le Ministère devait donc s'en tenir au concept de « dépense raisonnable », beaucoup plus difficile à appliquer.

Gestion du projet

Dans aucun des onze dossiers étudiés depuis avril 1996 ne retrouve-t-on trace d'un contrôle, soit opérationnel, soit financier, malgré le fait que le promoteur était un des principaux partenaires de DRHC à Sydney; aucun dossier ne comportait une liste des participants ni la preuve de leur admissibilité. En fait, rien dans les dossiers n'indique une visite à la place d'affaires du promoteur.

Paiements versés au promoteur

Salaire

- On demandait un salaire horaire de \$ pour le directeur et pour tous les employés de CBO. Lors d'une visite sur place du Bureau de vérification interne, le promoteur a admis que le salaire de \$ était le maximum autorisé, et non pas le salaire réel versé aux employés.
- Comme nous n'avons pas d'information sur le nombre total de clients servis et sur la durée totale des services, il est impossible d'établir si le nombre d'employés pour lesquels un salaire a été versé est réaliste ou raisonnable, ni même que tous les employés qui ont reçu un salaire ont accompli des activités liées aux contrats pris avec DRHC. CBO réalise d'autres activités qui ne sont pas liées aux projets de DRHC, et elle le fait avec les mêmes employés. Comme le temps nécessaire pour aider les participants à se créer un emploi varie d'un cas à l'autre, il serait extrêmement difficile de faire correspondre le nombre d'employés pour lesquels un salaire a été réclamé et les dépenses réelles de salaire engagées par le promoteur pour les projets de DRHC.

19(1)

Frais généraux

- CBO a transmis la déclaration écrite suivante au BVI :

« Comme les entreprises qui l'ont précédé, CBO demande habituellement le remboursement de ses frais généraux en fonction des prévisions des mouvements d'encaisse jointes à chacun des contrats. Comme ces demandes se fondent sur des prévisions, elles ne correspondent pas nécessairement aux dépenses réelles pour cette période.

« ... Pendant le quatrième trimestre de la période de financement, on analyse les dépenses prévues et les dépenses réelles afin d'établir l'écart. Cette information est ensuite transmise au représentant de DRHC. Il est possible que des scénarios différents se déroulent, et cela est déjà arrivé. »

Nos recherches ont révélé que, lorsque certaines sommes n'ont pas été réclamées par le promoteur à la fin de l'exercice, c'est qu'une ou plusieurs des situations suivantes se sont présentées :

- ♦ un agent de DRHC demande que les fonds excédentaires soient affectés aux frais généraux comme le loyer, le téléphone, les systèmes, voire les éléments d'actif;
- ♦ l'agent de DRHC demande que les fonds excédentaires soient affectés à un « mini-projet » de DRHC, sous forme de salaires et avantages sociaux, ce qui réduit l'écart d'autant;
- ♦ une partie des fonds non réclamés sont remis à DRHC, le reste étant dépensé selon l'un des deux premiers scénarios.

Dans le cas où les contrats définissaient les coûts admissibles, on a constaté qu'environ 50 p. 100 des coûts réclamés n'étaient pas admissibles.

À au moins une occasion, _____ a demandé à CBO de payer des cours de formation de 1 700 \$, qui ne semblaient pas être pertinents à CBO ni à aucun des contrats de contribution pour lesquels des contributions avaient déjà été remises.

19(1)

Enfin, nous avons noté une irrégularité au chapitre du type de salaire faisant l'objet d'une demande de remboursement. Selon les règles des ententes d'aide au travail indépendant, les seuls salaires versés aux participants que le promoteur peut réclamer sont ceux qui s'ajoutent aux prestations que reçoit le participant. Les salaires et avantages sociaux payés au reste du personnel administratif et aux autres employés non participants doivent figurer comme frais généraux. Le salaire versé au promoteur a été autorisé, réclamé et versé à titre de « salaire du participant ». Sous la rubrique « nombre de participants », c'est le nombre d'employés du promoteur qui a été inscrit plutôt que le nombre des participants au projet. Ces questions administratives ne modifient pas les conclusions générales de l'étude, mais pourraient représenter un problème juridique, dans le cas où le Ministère déciderait de porter la cause devant les tribunaux.

3.0 RECOMMANDATIONS

Afin de prévenir d'autres pertes, DRHC devrait prendre immédiatement les mesures suivantes pour les contrats existants :

- modifier tous les contrats où l'on ne décrit pas les salaires et frais généraux admissibles afin d'y inclure une ventilation détaillée et des définitions claires;
- revoir les nouvelles demandes pour s'assurer que seuls les salaires et frais généraux admissibles sont réclamés;
- contrôler les projets pour s'assurer que toutes les dépenses réclamées ont réellement été engagées par le promoteur pour la réalisation du contrat.

Le contrat n° B63205-7 conclu avec CBO fait état du paiement de frais fixes pour chaque participant. Le contrat ne définit pas clairement la quantité ni la qualité des services qui doivent être fournis aux participants avant que CBO n'ait droit au paiement total. Il faudra modifier le contrat, et tous les nouveaux contrats semblables, pour bien préciser cette question.

Enfin, il faudra décider s'il faut ou non procéder à l'évaluation complète de CBO. Il faudra évaluer les options suivantes en ne perdant pas de vue que et le CRHC ont une bonne part de responsabilité dans les problèmes décelés chez CBO.

19(1)

- Option 1 :
Procéder à une vérification d'une semaine, dont deux ou trois jours se passeront sur place, en se concentrant sur les demandes visant des dépenses non salariales et non admissibles, ce qui permettrait fort probablement de conclure à un plus-payé d'au moins 10 000 \$ pour l'année 1997-1998. Une vérification de ce type coûterait entre 3 000 \$ et 5 000 \$.

- Option 2 :
Faire une vérification exhaustive, portant notamment sur les frais généraux et les salaires réclamés au cours des dernières années, ce qui pourrait donner lieu à un plus-payé de plus de 75 000 \$. Une vérification de ce type coûterait entre 20 000 \$ et 25 000 \$.

- Option 3 :
N'entreprendre aucune vérification , mais s'attacher à éliminer les lacunes actuelles et à prévenir les erreurs et abus futurs.