



VÉRIFICATION D'ATTESTATION DE LA QUALITÉ RELATIVE AUX DÉPENSES SALARIALES ET AUX COÛTS ASSOCIÉS AUX RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS (RASE)

Juin 2005

Affaires étrangères Canada
Bureau de l'inspecteur général
Direction de la vérification (ZIV)

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	1
1.0 CONTEXTE	3
2.0 OBJECTIF, PORTÉE, MÉTHODE ET CALENDRIER DE LA VÉRIFICATION	4
2.1 Objectif de la vérification	4
2.2 Portée de la vérification	4
2.3 Méthode de vérification et calendrier	5
3.0 OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS	6
3.1 Salaires des EC – Interfaces de systèmes	6
3.2 Coûts associés aux RASE	7
3.3 Dépenses associées aux salaires des ERP	8

SOMMAIRE

Nous présentons ici les conclusions de la vérification des pratiques d'Affaires étrangères Canada (AEC) associées à la comptabilisation des dépenses salariales et des coûts associés aux régimes d'avantages sociaux des employés (RASE). Cette vérification avait pour objectif de déterminer si le Ministère comptabilise ces dépenses de manière exacte et uniforme, conformément aux normes et règles comptables pertinentes prescrites par le Ministère et l'organisme central. Elle portait sur les pratiques suivies par les missions à l'étranger, la Direction générale des services aux employés recrutés sur place (HLD), la Direction des services internationaux et nationaux de gestion financière et d'établissement de contrats (SMF), la Direction de la planification, de l'analyse des programmes et des budgets (SMP) et la Direction des systèmes de gestion ministériels, des politiques et de la rémunération (SMS).

Pour comptabiliser les dépenses salariales associées aux employés canadiens (EC), on se fie beaucoup aux interfaces entre le Système de paye en direct de TPSGC et le Système de masse salariale et le Système de gestion intégrée (SGI) du Ministère. L'équipe de vérification a vérifié trois contrôles d'interface principaux, ce qui lui a permis de constater qu'ils fonctionnaient bien au cours de l'exercice 2003-2004. Par conséquent, la haute direction est certaine que l'information relative aux dépenses touchant les salaires bruts des EC pour 2003-2004 se trouvant dans le SGI est exacte et complète.

En ce qui a trait aux employés recrutés sur place (ERP), après avoir examiné un échantillon des dépenses associées aux salaires bruts pour 2003-2004, nous avons pu constater qu'elles avaient été engagées conformément aux échelles salariales autorisées par HLD et bien consignées dans le SGI. Nous avons néanmoins remarqué un certain manque d'uniformité dans les procédures comptables que les missions suivent pour consigner les dépenses salariales associées aux ERP dans le SGI. Ces écarts nuisent à l'efficacité tant des missions que de l'Administration centrale, en plus de réduire l'utilité de l'information relative à la paye des ERP qui se trouve dans le SGI. À notre avis, il faudrait normaliser les procédures comptables dont on se sert pour consigner l'information salariale touchant les ERP dans ce système.

L'équipe de vérification a relevé un certain nombre de problèmes administratifs et de lacunes en matière de contrôle dans le processus de gestion des ressources humaines et de la paye des ERP, qui sont dus à des doublons et à la transcription manuelle des données dans de nombreux systèmes. Même si SMS a envisagé en 2000 la possibilité d'établir un système ministériel de paye des ERP, il a déterminé que ce n'était pas une bonne solution compte tenu des divers besoins des marchés du travail locaux. L'équipe de vérification estime que le Ministère devrait envisager la possibilité de créer des interfaces de système permettant d'importer dans PeopleSoft et le SGI des fichiers de données à partir du logiciel de paye d'une mission, de façon à éliminer l'inefficacité et à permettre la création de méthodes de contrôles automatisés.

Le montant des coûts associés aux régimes d'avantages sociaux des employés (RASE) inclus dans le Budget principal des dépenses de 2003-2004 était fondé sur les coûts totaux associés au personnel du Ministère¹. Le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) demande au Ministère de payer les coûts associés aux RASE en lui présentant une facture mensuelle dont il établit le total en divisant par 12 le montant de ces coûts figurant dans le Budget principal des dépenses. Comme les ERP ne sont pas inscrits aux RASE, le montant que le SCT a facturé pour l'année a été surévalué de 41,2 millions de dollars. Le SCT a corrigé le tout à la suite de ses redressements de fin d'année. Pour éviter que les coûts associés aux RASE ne soient surévalués dans le SGI, les coûts associés aux salaires des ERP devraient être exclus des coûts associés aux RASE pour les besoins du Budget principal des dépenses.

¹ Les coûts totaux associés au personnel représentent la somme des salaires du personnel exonéré, des allocations de service extérieur, des salaires des ERP et des EC et des heures supplémentaires facturées, moins le salaire du Ministre et l'allocation d'automobile.

1.0 CONTEXTE

1.1 Les coûts associés aux salaires et aux régimes d'avantages sociaux des employés (RASE) d'Affaires étrangères Canada et de Commerce international Canada (AEC/CICan) dépassaient 600 millions de dollars pour les exercices 2002-2003 et 2003-2004, comme le montre le tableau ci-dessous.

Affaires étrangères Canada et Commerce international Canada		
Analyse des coûts réels associés aux dépenses salariales et aux régimes d'avantages sociaux des employés (RASE)		
	2002-2003	2003-2004
Employés canadiens – Salaires et traitements	365 778 000 \$	372 642 000 \$
Employés recrutés sur place – Salaires et traitements	197 670 000 \$	194 975 000 \$
Régimes d'avantages sociaux des employés	52 874 000 \$	66 536 000 \$
Total des dépenses associées aux salaires et aux RASE	616 322 000 \$	634 153 000 \$

Remarque : Les montants sont établis à partir du montant des dépenses réelles présentées dans les rapports d'engagement du SGI.

1.2 Les dépenses associées aux salaires des employés canadiens (EC) avaient fait partie de la vérification des Services de rémunération en 2001-2002. Pendant cette vérification, on avait entre autres comparé l'information figurant dans le Système de paye en direct de TPSGC aux données contenues dans les dossiers des Services de rémunération (SMRH). On n'avait trouvé aucun écart important. Les interfaces entre le Système de paye en direct de TPSGC et le Système de masse salariale et le Système de gestion intégrée du Ministère n'étaient pas visés par la vérification, de sorte qu'ils n'avaient pas à faire l'objet d'un examen.

2.0 OBJECTIF, PORTÉE, MÉTHODE ET CALENDRIER DE LA VÉRIFICATION

2.1 Objectif de la vérification

2.1.1 Notre vérification visait à déterminer si le Ministère comptabilise les dépenses salariales et les coûts associés aux RASE de manière exacte et uniforme, conformément aux normes comptables du Ministère et de l'organisme central et aux règlements pertinents.

2.2 Portée de la vérification

2.2.1 Comme on peut le voir dans le tableau ci-dessous, la vérification a porté sur les dépenses salariales et les coûts associés aux RASE à AEC et à CIGan pour 2003-2004. Ces dépenses ont été engagées au moment où AEC et CIGan formaient le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (MAECI).

Dépenses salariales et coûts associés aux RASE à AEC et à CIGan¹ 2003-2004		
EC – Salaires et traitements	ERP – Salaires et traitements	Coûts associés aux RASE
372 642 000 \$	194 975 000 \$	66 536 000 \$

Remarque

1. Montants établis d'après les dépenses réelles présentées dans les rapports d'engagement du SGI.

2.2.2 La comptabilisation des dépenses associées aux salaires des EC repose beaucoup sur les interfaces² entre le Système de paye en direct de TPSGC et le Système de masse salariale et le Système de gestion intégrée (SGI) du Ministère. La Direction des systèmes de gestion ministériels, des politiques et de la rémunération (SMS) et la Direction de la planification, de l'analyse des programmes et des budgets (SMP) se partagent la responsabilité de surveiller l'efficacité des interfaces. La vérification des salaires des EC a porté essentiellement sur les interfaces entre les systèmes et sur les pratiques de surveillance de SMS et de SMP.

2.2.3 À la suite des résultats concluants obtenus de la vérification des Services de rémunération en septembre 2002, on a décidé de ne pas vérifier l'exactitude de l'information salariale consignée dans le Système de paye en direct de TPSGC. L'équipe de vérification ne s'est pas non plus intéressée au processus qui permet

² L'interface entre PeopleSoft et le Système de masse salariale n'est pas visé par la vérification. Une autre vérification de PeopleSoft HRMS permettra d'examiner l'efficacité de certains processus de soutien de PeopleSoft, entre autres en vue d'améliorer l'intégrité des données.

d'exporter des fichiers du SGI dans le Système de masse salariale, car celui-ci sera examiné à l'occasion de la vérification de l'Initiative de transfert des responsabilités de gestion des salaires.

2.2.4 Les dépenses associées aux salaires des employés recrutés sur place (ERP) à AEC/CICan sont administrées par les missions à l'étranger, avec l'aide de HLD et de SMF. La vérification de ces salaires a porté sur les pratiques des missions et leur adhésion aux procédures établies, au *Règlement sur l'embauchage à l'étranger* et au *Règlement régissant les conditions d'emploi du personnel recruté sur place*.

2.2.5 Le montant des coûts associés aux RASE est établi par SMP, et SMF le consigne dans le SGI. Notre vérification des coûts associés aux RASE a donc porté sur les pratiques suivies par ces directions.

2.3 Méthode de vérification et calendrier

2.3.1 On a mené la vérification interne conformément à la Politique sur la vérification interne du Conseil du Trésor et aux Normes pour la pratique professionnelle de la vérification interne de l'Institut des vérificateurs internes. La vérification a duré de janvier à juillet 2004.

2.3.2 L'équipe de vérification a sélectionné un échantillon représentatif des salaires des EC et a vérifié l'efficacité des interfaces de systèmes. Elle a également choisi un échantillon représentatif des dépenses associées aux salaires des ERP qui ont été consignées dans le SGI au cours de l'exercice 2003-2004. Pour la vérification touchant l'échantillon des ERP, on a entre autres examiné les documents fournis par les missions à l'étranger et mené des entrevues auprès des principaux intéressés (c.-à-d. HLD, SMS et SMF).

2.3.3 On a mené des entrevues auprès de représentants de SMP et de SMF afin de déterminer la façon dont le montant des coûts associés aux RASE a été calculé. On a examiné les écritures consignées dans le SGI en 2003-2004 afin de comptabiliser ces coûts.

3.0 OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS

3.1 Salaires des EC – Interfaces de systèmes

3.1.1 La comptabilisation des dépenses associées aux salaires des EC repose beaucoup sur les interfaces entre le Système de paye en direct de TPSGC et le Système de masse salariale et le SGI du Ministère. Il faut absolument que ces interfaces soient efficaces pour que l'information sur les dépenses associées aux salaires des EC consignée dans le SGI soit exacte et complète. Il existe trois procédures de contrôle clés qui permettent de s'assurer que les interfaces fonctionnent bien. L'équipe de vérification a vérifié leur efficacité.

3.1.2 Avant d'importer au complet les données du Système de paye en direct de TPSGC dans le Système de masse salariale, SMSF effectue un contrôle de validation automatique du fichier exporté afin de détecter toute erreur de données. Le Système de masse salariale accepte les données sur la paye des EC provenant du système de TPSGC seulement après que ces erreurs (s'il y en a) sont corrigées par SMSF, puis il exporte un fichier actualisé contenant le codage financier le plus récent, qui doit être versé dans le SGI.

3.1.3 SMSF effectue également un rapprochement de fin de mois entre le fichier de contrôle de TPSGC et le montant total importé et consigné dans le SGI. Cette procédure permet de s'assurer que les dépenses salariales consignées dans le SGI sont complètes, et que tous les fonds versés par l'entremise du système en ligne de TPSGC sont enregistrés.

3.1.4 Tous les ans, la Direction de l'analyse financière (SMPF) effectue le rapprochement des dépenses associées aux salaires des EC consignées dans le Système de masse salariale avec celles consignées dans le SGI. SMPF a rédigé, pour la mémoire organisationnelle, un document sur les procédures administratives qui décrit la procédure de rapprochement. L'équipe de vérification a examiné la manière dont la procédure de rapprochement a été appliquée pour l'exercice qui s'est terminé le 31 mars 2004. Elle a déterminé que la différence entre le total des dépenses associées aux salaires des EC consignées dans le SGI et celles consignées dans le Système de masse salariale était minime (c.-à-d. 8 000 \$ pour 300 millions de dollars en dépenses), que les éléments de rapprochement étaient bien expliqués et qu'on avait établi une piste de vérification adéquate de cette procédure.

3.1.5 SMSF inscrit dans le SGI les dépenses salariales à l'exercice visé en important un fichier du Système de masse salariale. Ces inscriptions représentent le passif à l'égard des salaires, et SMSF doit faire une écriture de contrepassation à la main le mois suivant. Après avoir examiné le compte 27501 (passif couru à l'égard des salaires) dans le Grand livre (GL), on a déterminé que le passif à l'égard des salaires avait fait l'objet d'une écriture de contrepassation au moment voulu au cours de l'exercice 2003-2004.

3.1.6 En résumé, les résultats de notre examen montrent que les contrôles précités fonctionnaient tous bien au cours de l'exercice 2003-2004. L'équipe de vérification peut assurer à la haute direction d'AEC/CICan que l'information sur les dépenses associées aux salaires bruts des EC consignée dans le SGI pour 2003-2004 est exacte et complète.

3.2 Coûts associés aux RASE

3.2.1 SMP inclut dans le Budget principal des dépenses d'AEC/CICan un montant représentant la contribution de l'employeur à divers RASE³ offerts aux employés civils. On détermine ce montant en appliquant un pourcentage établi par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) au montant des coûts estimatifs en personnel⁴. Le SCT demande à AEC/CICan de payer les coûts associés aux RASE en lui présentant une facture mensuelle. Il établit le total de cette facture en divisant par 12 le montant des coûts associés aux RASE figurant dans le Budget principal des dépenses. À la fin de l'exercice, le SCT détermine si AEC/CICan doit recevoir ou payer un montant, d'après les coûts salariaux réellement engagés pendant l'exercice.

3.2.2 SMP a établi le montant des coûts associés aux RASE figurant dans le Budget principal des dépenses de 2003-2004, d'après le total des coûts estimatifs en personnel d'AEC/CICan. On ne devrait pas tenir compte du montant des salaires des ERP lorsqu'on estime les coûts associés aux RASE, car ceux-ci s'appliquent uniquement aux EC. Par conséquent, la valeur totale facturée par le SCT pour les périodes 1 à 12 de l'exercice 2003-2004 était surévaluée d'environ 41,2 millions de dollars⁵. De même, on a consigné un montant trop élevé pour les dépenses associées aux RASE dans le SGI pour la même période.

3.2.3 On a consigné le montant exact des coûts associés aux RASE pour l'exercice 2003-2004 dans le SGI à la suite d'un rapprochement de fin d'exercice effectué par le SCT. Pour éviter de consigner à l'avenir dans le SGI un montant trop élevé pour les coûts associés aux RASE, on devrait exclure les coûts associés aux salaires des ERP des coûts associés aux RASE pour les besoins du Budget principal

³ Les RASE comprennent le Compte de pension de retraite de la fonction publique, le Compte de prestations de retraite supplémentaires, le Compte du régime de pensions du Canada, le Régime de rentes du Québec, le Compte de prestations de décès de la fonction publique et le Compte d'assurance emploi.

⁴ Les coûts totaux associés au personnel représentent la somme des salaires du personnel exonéré, des allocations de service extérieur, des salaires des ERP et des EC et des heures supplémentaires facturées, moins le salaire du Ministre et l'allocation d'automobile.

⁵ On calcule le montant en trop en appliquant le pourcentage de 20 % établi par le SCT pour les RASE aux coûts associés aux salaires des ERP figurant dans le Budget principal des dépenses de 2003-2004, c.-à-d. $20\% \times 206\,148\,500 \$ = 41\,229\,700 \$$.

des dépenses. SMP comprend le problème et compte prendre les mesures correctives qui s'imposent lorsqu'il préparera le Budget principal des dépenses de 2005-2006.

Recommandation à l'intention de SMP

3.2.4 Exclure les coûts associés aux salaires des ERP au moment de l'établissement du montant des coûts associés aux RASE.

Mesures prises par SMP et calendrier

3.2.4 On a appliqué la recommandation au moment de la préparation du Budget principal des dépenses de 2005-2006. Les contributions aux RASE ont donc été réduites dans ce budget de 46,9 millions de dollars (le montant des coûts associés aux RASE en 2004-2005 était de 106,3 millions de dollars). La réduction se répartit ainsi : 40 millions de dollars associés aux ERP (puisque les coûts associés aux RASE s'appliquent uniquement aux EC) et 6,9 millions de dollars provenant de l'abaissement du pourcentage de 21,5 % à 20 %. Il y a également une note de bas de page concernant les contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés dans le Sommaire du portefeuille (Budget principal des dépenses de 2005-2006), qui se lit ainsi : « À compter de 2005-2006, le calcul du montant des Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés sera fondé sur les coûts relatifs au personnel compris dans le crédit 1 (Affaires étrangères et Commerce international [Affaires étrangères]) pour les fonctionnaires seulement, puisque le coût des régimes de pension, d'avantages sociaux et d'assurance pour les employés du ministère des Affaires étrangères recrutés sur place à l'étranger est fourni à même le crédit 20 (Secrétariat du Conseil du Trésor) – assurances de la fonction publique. »

3.3 Dépenses associées aux salaires des ERP

Exactitude des données sur les dépenses associées aux salaires des ERP consignées dans le SGI

3.3.1 Les dépenses salariales brutes tirées de notre échantillon d'ERP étaient conformes aux échelles salariales approuvées par HLD et ont été correctement saisies dans le SGI. Toutefois, les missions appliquent différentes méthodes comptables lorsqu'elles consignent les dépenses salariales brutes dans le SGI. Ces différences nuisent à l'efficacité tant des missions que de l'Administration centrale et réduisent l'utilité de l'information relative à la paye des ERP consignée dans le SGI. Les problèmes relevés sont décrits ci-dessous.

Écritures globales et écritures individuelles

3.3.2 La plupart (c.-à-d. 31) des missions de notre échantillon imputent le salaire net payable de l'ensemble des employés de façon globale au compte fournisseur de la banque, tandis que les autres missions (c.-à-d. 14) imputent ces dépenses payables au compte fournisseur de chaque employé. Cette dernière méthode demande beaucoup de temps, mais elle donne une comptabilisation détaillée des dépenses par employé dans le SGI.

	Missions ⁶	N ^{bre} de transactions échantillonnées
Écritures globales	31	131
Écritures individuelles	14	47

Catégories de documents

3.3.3 Sur notre échantillon de 178 transactions, 67 % comportaient le code KR (facture de fournisseur), tandis que 24 % avaient été comptabilisées au moyen d'une SA (pièce de journal), suivie d'une KR. On a comptabilisé les 9 % restants en imputant uniquement une SA au compte des dépenses salariales.

Catégorie de document	Écriture des dépenses salariales - Descriptions de la procédure	N ^{bre} de transactions échantillonnées
KR	On a utilisé une facture de fournisseur (KR) pour imputer les dépenses salariales au GL 40000 (salaires réguliers des ERP).	119 (67 %)
SA et KR	On a utilisé une pièce de journal (SA) pour imputer les dépenses salariales au GL 24020 (en suspens - missions). On a préparé ensuite une facture de fournisseurs (KR) en ôtant les dépenses salariales du GL 24020 et en les consignait dans le GL 40000 (salaires réguliers des ERP).	43 (24 %)
SA	On a utilisé une pièce de journal (SA) pour consigner les dépenses salariales dans le GL 40000 (salaires réguliers des ERP).	16 (9 %)

⁶ L'équipe de vérification a examiné les salaires des ERP associés à 45 missions échantillonnées. Pour ces missions, on a choisi un échantillon représentatif de 178 transactions à l'égard de dépenses associées aux salaires des ERP pour chaque transaction représentant une personne sur la liste de paye.

Utilisation des comptes de passif du GL pour les retenues

3.3.4 L'équipe de vérification a constaté que, pour 16 (9 %) des 178 transactions échantillonnées qui ont été examinées, les retenues salariales n'avaient pas été inscrites comme un passif lorsque les coûts relatifs à la paye ont été consignés dans le SGI. À la place, on les a comptabilisées de façon inadéquate, comme réduction des dépenses salariales associées à la période de paye, en inscrivant un crédit au GL 40000 (dépenses associées aux salaires réguliers des ERP). Les missions ont toutefois consigné les dépenses salariales liées aux retenues au moment de traiter le paiement à un tiers. Ce processus donne lieu à une sous-estimation à court terme des dépenses salariales brutes d'AEC/CICan et du passif à l'égard des retenues. Fait plus important, comme les comptes de passif pour les retenues ne sont pas utilisés, on peut difficilement rapprocher les montants déduits des ERP des montants remis à un tiers en leur nom. En outre, toute perte ou tout gain découlant de l'échange est probablement consigné non pas séparément dans le SGI, mais comme dépenses salariales brutes.

3.3.5 Ces constatations ont donné lieu à un examen séparé des écritures de crédit faites par facture de fournisseur (KR) au GL 40000 (dépenses associées aux salaires réguliers des ERP). On a découvert que 40 missions avaient fait des écritures de crédit au GL 40000 de 890 000 \$⁷ pour l'exercice 2003-2004. On a sélectionné un échantillon représentatif des missions où les montants étaient les plus élevés, et, dans tous les cas, les écritures de crédit servaient à comptabiliser de façon inadéquate les retenues à la source des ERP à remettre à un tiers.

3.3.6 En résumé, notre échantillon de dépenses associées aux salaires bruts des ERP pour 2003-2004 a révélé que celles-ci avaient été imputées conformément aux échelles salariales autorisées de HLD et bien consignées dans le SGI. Nous avons toutefois observé un certain manque d'uniformité dans la méthode comptable appliquée par les missions pour consigner les dépenses associées aux salaires des ERP dans le SGI. Ces écarts nuisent à l'efficacité tant des missions que de l'Administration centrale et réduisent l'utilité de l'information sur la paye des ERP consignée dans le SGI. L'équipe de vérification estime qu'il faut normaliser les méthodes comptables que les missions utilisent pour consigner l'information relative aux salaires des ERP dans le SGI.

⁷ Le montant consigné par certaines missions dans le GL 40000 ne tenait parfois pas compte de la somme nette du montant des retenues à la source dû à des tiers. Dans ces cas, on n'effectue pas d'écriture de crédit séparé dans le GL 40000, car le montant est imputé au GL 40000. Par conséquent, les 890 000 \$ ne représenteraient pas la valeur totale de ces cas où les retenues à la source effectuées auprès de tiers sont imputées au GL 40000.

Recommandation à l'intention de SMF

- 3.3.7** **Élaborer et communiquer aux missions une méthode comptable pour consigner les dépenses, les allocations, les avantages sociaux et les retenues associées aux salaires des ERP dans le SGI.**

Mesures prises par SMF et échéancier

- 3.3.7** **On a récemment mis à niveau le logiciel que les missions utilisent pour la paye des ERP à la suite de la mise à niveau du système SIGNET. Même si on envisage une autre solution à long terme, on aurait tout avantage à établir un processus de téléchargement automatisé de l'information sur la paye des ERP dans le SGI afin de garantir l'uniformité des renseignements qui y sont consignés. Nous en discuterons avec notre équipe chargée du SGI, puis nous élaborerons des procédures qui seront ensuite communiquées aux missions. (Automne 2005)**

Respect des pouvoirs de signer des documents financiers

- 3.3.8 L'équipe de vérification a constaté que les dépenses associées aux salaires des ERP ne sont pas toujours approuvées conformément aux pouvoirs financiers délégués d'AEC/CICan.

- 3.3.9 Dans notre échantillon de 178 transactions, nous avons constaté que l'article 34 n'était pas bien appliqué dans 65 cas (37 %), alors que l'article 33 ne l'était pas dans 16 cas (9 %). Le tableau ci-dessous donne des précisions sur la répartition des contrôles financiers établis en vertu des articles 33 et 34.

Document consigné dans le SGI / Rapport sur l'application des articles 33 et 34 dans le SGI	Article 34	Article 33
Non signé ⁸	21	12
Signé – sans pouvoir délégué	7	4
Signé – pouvoir délégué outrepassé ⁹	37	0
Total	65 (37 %)	16 (9 %)

Recommandation à l'intention de SMF

3.3.10 Inclure, dans les procédures recommandées à la section 3.3.1.c, des directives sur la manière d'appliquer et de documenter les articles 33 et 34 de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP) à l'égard des dépenses associées aux salaires des ERP.

Mesures prises par SMF et échéancier

3.3.10 Nous en tiendrons compte dans notre communication présentée en réponse à la recommandation 3.3.1.c.

Respect du *Règlement sur l'embauchage à l'étranger* et du *Règlement régissant les conditions d'emploi du personnel recruté sur place*

3.3.11 Le montant de la rémunération annuelle, d'après la liste de paye de la mission, correspondait au montant des échelles salariales établi par HLD dans 169 des 178 transactions échantillonnées qui ont fait l'objet d'un examen. Les autres transactions échantillonnées (9) concernaient des employés à contrat, de sorte que ces échelles de salaire ne s'appliquaient pas à eux. Toutefois, nous ne savons pas exactement pourquoi les employés à contrat figuraient sur les listes de paye de la mission, ce qui laissait supposer une relation employeur-employé.

3.3.12 Dans 15 cas (9 %), l'équipe de vérification n'a pas pu relier le montant du salaire annuel ou de base figurant sur la liste de paye de la mission aux documents EXT 208 à l'AC (à HLD et dans les archives). Dans huit cas, le montant du salaire

⁸ Lorsque les missions ont payé les salaires des ERP par l'entremise d'un transfert de banque, les documents de paiement n'ont pas toujours été signés en vertu des articles 33 et 34. Dans ces cas, la mission a signé la lettre « instruction » envoyée à la banque et a jugé que c'était suffisant.

⁹ Dans tous les cas où on a outrepassé le pouvoir prévu à l'article 34, les dépenses associées aux salaires des ERP ont été comptabilisées à titre de transaction globale. En traitant un document SGI pour tous les ERP au lieu d'un par personne, on se retrouve avec un montant qui outrepassé souvent les pouvoirs de signature délégués à l'agent en vertu de l'article 34.

annuel selon l'information EXT 208 figurant dans le dossier de l'AC ne correspondait pas au montant inscrit sur la liste de paye de la mission. Dans sept autres cas, on n'a pas trouvé l'information EXT 208 dans le dossier de l'AC. Cela posera problème lorsqu'on voudra calculer l'indemnité de cessation d'emploi à verser aux ERP à leur départ.

3.3.13 Dans tous les cas (échantillon de 30 ERP répartis dans 28 missions), le salaire initial de l'employé ne dépassait pas le milieu de l'échelle salariale au moment où il était porté à l'effectif (PE), conformément au paragraphe 4.1.3 (ii) du *Règlement régissant les conditions d'emploi du personnel recruté sur place*.

3.3.14 L'équipe de vérification a relevé quatre cas (échantillon de 28 ERP répartis dans 15 missions) où des employés rayés de l'effectif (RE) figuraient dans les deux autres listes de paye de la mission. On a déterminé que cela était dû au fait que des employés revenaient à la mission pour travailler en cas d'urgence ou qu'ils recevaient un paiement d'heures supplémentaires dans le mois suivant leur radiation de l'effectif.

3.3.15 L'équipe de vérification sait que le chef de mission (CDM) est responsable de l'administration de la paye des ERP. Elle constate également que HLD a en place un programme de contrôle permettant de s'assurer que le montant du salaire figurant sur les formulaires EXT 208 correspond à l'échelle salariale autorisée par la Direction générale et les articles pertinents du *Règlement sur l'embauchage à l'étranger*. L'équipe de vérification a toutefois remarqué qu'on n'a pas établi de fonction de contrôle ministériel à SMD ou à HLD qui permette de s'assurer que les montants réellement versés aux ERP sont conformes aux échelles salariales autorisées par HLD.

3.3.16 L'équipe de vérification estime qu'il faut établir une fonction de contrôle ministériel parce que les dépenses salariales représentent généralement des paiements comportant un risque élevé et qu'elles sont importantes (194 millions de dollars). En outre, cette fonction permettrait à AEC/CICan de déterminer s'il existe une relation employeur-employé avec des entrepreneurs figurant sur la liste de paye de la mission. Elle permettrait également de déceler régulièrement tout écart entre les données EXT 208 et les montants réellement versés aux ERP. HLD pourra ainsi améliorer l'efficacité de ses méthodes de calcul des indemnités de cessation d'emploi, après avoir connu des problèmes par le passé parce que les données EXT 208 étaient inexactes.

3.3.17 L'équipe de vérification estime également que HLD est le mieux placé pour avoir le rôle de contrôle ministériel, puisqu'il tient à jour tous les renseignements nécessaires pour s'acquitter de cette tâche et qu'il a intérêt à ce que AEC/CICan respecte les échelles salariales des ERP établies par le Ministère.

Recommandation à l'intention de HLD

- 3.3.18 Assumer un rôle de contrôle ministériel en ajoutant des processus de contrôle qui comprennent le choix périodique d'un échantillon d'ERP figurant sur les listes de paye de la mission pour vérifier que les données relatives à la paye correspondent à l'information EXT 208 que détient HLD.**

Mesures prises par HLD et échéancier

- 3.3.18 D'ici la fin mars 2005, HLD avisera les missions qu'elles devront envoyer leur liste de paye des ERP à la Direction générale, afin qu'il puisse exercer une fonction de contrôle à compter de l'exercice 2005 -2006.**

Intégration des procédures comptables touchant les dépenses associées aux salaires des ERP et des processus de gestion des ressources humaines

3.3.19 Les missions s'acquittent de leur responsabilité relative à la paye des ERP à l'aide de divers moyens, à savoir le chiffrier LE\$PAY, mis au point par AEC/CICan, des applications de paye commerciales et l'impartition de la fonction à une entreprise locale.

3.3.20 Le chiffrier LE\$PAY a été mis au point en 1995 afin que le Ministère puisse bien calculer les retenues à la source des ERP canadiens, remettre les bons montants à Revenu Canada et produire des T4 pour l'année civile. D'après le site Web établi pour le chiffrier, il s'agissait d'une solution provisoire de deux ans, qui devait ensuite être remplacée par un système de paye ministériel. En 2000, SMS a examiné la possibilité d'établir un système de paye ministériel pour les ERP, mais il a déterminé que ce n'était pas possible en raison de la diversité des besoins des marchés du travail locaux. Selon l'équipe de vérification, l'absence de système de paye ministériel pour les ERP est à l'origine d'un manque d'efficacité et de contrôle des processus de gestion des ressources humaines et de la paye concernant les ERP.

3.3.21 Ce manque d'efficacité administrative et de contrôle est dû au dédoublement des processus et à la transcription manuelle des données.

Dédoublement des processus

3.3.22 Chaque modification apportée à un profil de paye des ERP exige l'entrée de données en triple, c'est-à-dire que les missions doivent effectuer la modification dans LE\$PAY, remplir un formulaire EXT 208 et envoyer le tout à HLD pour qu'il soit versé dans PeopleSoft. Même si l'équipe de vérification n'a pas évalué l'impact de ce

problème, elle estime qu'il est probablement important, étant donné que le Ministère saisit au moins 30 000 données¹⁰ par année en ce qui a trait aux ERP.

Transcription manuelle des données

3.3.23 Après le processus de paye, la mission consigne manuellement les dépenses salariales dans le SGI. Ce travail manuel augmente le risque d'erreur et de manque d'uniformité dans la consignation des dépenses, comme on a pu le voir à la section 3.3.1 (Exactitude des données sur les dépenses associées aux salaires des ERP consignées dans le SGI).

3.3.24 Lorsque la paye des ERP est traitée aux missions à l'aide de LE\$PAY, un fichier est automatiquement exporté à SMST pour que les données soient téléchargées dans une base de données. Toutefois, l'information que contient cette base de données n'est pas complète, car ce ne sont pas toutes les missions qui utilisent LE\$PAY. En outre, celles-ci doivent inscrire le taux de change canadien pour les ERP canadiens pour les besoins de l'impôt, mais elles ne le font pas toujours pour les autres ERP. Cela nuit à l'exactitude de l'information figurant dans la base de données de SMST, car une partie est consignée en dollars canadiens, et une autre, en devises étrangères. L'intégrité de ces données n'est pas une grande cause d'inquiétude, étant donné leur utilisation actuelle (production de feuillets T4), mais elle le deviendra si on se sert de ces données à d'autres fins, à la suite des modifications qui seront apportées aux procédures stratégiques ou administratives.

3.3.25 À l'heure actuelle, le personnel des missions et de l'Administration centrale n'effectue aucun rapprochement des données de LE\$PAY et de SGI. Comme il n'y a pas d'interface entre LE\$PAY et les systèmes de paye locaux (le cas échéant) des missions et le SGI, la procédure de rapprochement est complexe, ce qui explique en partie pourquoi il n'y a pas de rapprochement.

3.3.26 Après avoir discuté de la question avec la Direction de l'entretien et du développement des systèmes (SMST), l'équipe de vérification est venue à la conclusion que l'intégration des interfaces de systèmes serait le meilleur moyen d'améliorer la procédure de paye des ERP. Ces interfaces permettraient aux missions d'utiliser le logiciel de leur choix, dans la mesure où il permettrait de produire un fichier d'exportation renfermant toutes les données à verser dans le SGI et PeopleSoft. Ce fichier serait transmis à l'AC et importé dans les systèmes respectifs, et il permettrait la création de méthodes de contrôles automatisés. En plus de mettre fin à l'inefficacité actuelle, ce processus procurerait à AEC/CICan l'information requise pour contrôler et

¹⁰ Environ 5 000 ERP reçoivent au moins deux mises à jour salariales par année (révision salariale et augmentation annuelle). Ces mises à jour se traduisent par 10 000 entrées de données (5 000 x 2) dans LE\$PAY, EXT 208 et PeopleSoft, ce qui donne un total de 30 000 entrées annuelles.

rapprocher les dépenses salariales des ERP, qui s'élèvent à environ 194 millions de dollars par an.

Recommandation à l'intention de SMF

3.3.27 En consultation avec HLD et SMS, préparer une analyse de rentabilisation pour déterminer la faisabilité d'un projet de mise au point d'interfaces de système pouvant recevoir des fichiers d'exportation du logiciel de paye des missions à verser dans PeopleSoft et le SGI.

Mesures prises par SMF et échéancier

3.3.27 En consultation avec HLD et SMS, SMF examinera des méthodes de rémunération des ERP faisant une large place à la technologie, afin de réduire les doublons et d'améliorer l'uniformité de l'application et du traitement comptable. Au cours du printemps et de l'été 2005, nous étudierons les choix qui s'offrent à nous, en vue d'effectuer une analyse de rentabilisation avant la fin de l'exercice.