



1998-720

**Étude du Système ministériel de
gestion de l'information sur les congés
(SGIC)**

1999-03-31



Public Works and
Government Services
Canada

Travaux publics et
Services gouvernementaux
Canada

Audit and Review

Vérification et Examen

Canada

Table des matières

1.1 Réalisation des objectifs et des buts du système	2
1.2 Adéquation et efficacité des contrôles internes	2
1.2.1 Cadre de sécurité	2
1.2.2 Gestion des modifications du programme	3
1.3 Fiabilité et intégrité des données	3
1.4 Respect des politiques et des procédures	4
1 Introduction	5
1.1 Autorisation du projet	5
1.2 Objectifs	5
1.3 Étendue	5
1.4 Généralités	5
2 Points examinés	7
2.1 Réalisation des objectifs et des buts	7
2.2 Adéquation et efficacité des contrôles internes	7
2.3 Fiabilité et intégrité des données	7
2.4 Respect des politiques et des procédures	7
3 Constatations, conclusions et recommandations	8
3.1 Réalisation des objectifs et des buts	8
3.1.1 Comparaison avec les exigences initiales	8
3.1.2 Convivialité et fonctionnalité	8
3.1.3 Rapports de gestion	9
3.1.4 Soutien des utilisateurs	9
3.2 Adéquation et efficacité des contrôles internes	11
3.2.1 Cadre de sécurité du SGIC	11
3.2.2 Processus de sauvegarde/reprise du SGIC	12
3.2.3 Gestion des modifications du programme	12
3.3 Fiabilité et intégrité des données	13
3.3.1 Cadre de contrôle - saisie/traitement des données	13
3.3.2 Préparation à l'an 2000	14
3.4 Politiques et procédures	15
3.4.1 Respect des politiques ministérielles/des organismes centraux	15
3.4.2 Politiques et procédures en matière de sécurité	15

Sommaire

Autorisation du projet

La vérification du Système de gestion de l'information sur les congés (SGIC) a été décidée lors d'une étude des travaux en cours, après que l'on ait déterminé que la DGVE avait la capacité d'entreprendre une vérification additionnelle au cours de l'exercice 1998-99.

Objectifs

Évaluer l'adéquation du cadre de contrôle de gestion du SGIC. Ce cadre est constitué des pratiques et des systèmes de planification, d'exécution et d'évaluation des activités qui donnent une certitude raisonnable que les objectifs spécifiques du système ont été atteints.

Étendue

L'examen a permis d'étudier et d'évaluer :

- l'adéquation et l'efficacité du contrôle interne;
- la fiabilité et l'intégrité de l'information;
- le respect des politiques, des procédures et des règlements;
- la réalisation des objectifs et des buts établis pour le système.

L'examen a été effectué dans le secteur de la Capitale nationale.

Généralités

En 1996, TPSGC a mis en place une application électronique Windows faisant appel au courriel pour la présentation des demandes de congé au Ministère, leur autorisation et la production des rapports connexes. Cette application, le SGIC, fournit aux gestionnaires et aux employés un accès en direct à leur historique de congés et à leur solde de congés, en plus de mettre à leur disposition un mécanisme d'analyse et d'approbation électroniques des demandes de congé et de transfert de l'information, éliminant ainsi le recours aux documents papier. Un lien électronique a été établi entre le SGIC et le SGRH (Système de gestion des ressources humaines).

Principales constatations

1.1 Réalisation des objectifs et des buts du système

La plupart des employés et des gestionnaires du Ministère qui ont été interviewés ont fait état d'un degré de satisfaction élevé relativement au SGIC sur les plans de la fonctionnalité et de l'efficacité pour le suivi et la fourniture de données sur les congés. Quelques exemples d'efficacité : diminution du nombre de formulaires, convivialité, actualité des données sur les congés et possibilité de suivre et de visionner les congés sur une certaine période de temps sans que l'on ait besoin des services des spécialistes de la rémunération. Le système est en outre très facile à comprendre et, dans la plupart des cas, les employés ont indiqué qu'ils pourraient l'exploiter moyennant un minimum de formation.

Pratiquement tous les avantages attendus du système ont été réalisés. Quatre-vingt-deux pour-cent des employés du Ministère utilisent le SGIC et 300 employés de Conseil et Vérification Canada (CVC) devraient s'ajouter en juin 1999. Certains groupes d'employés du Ministère, par exemple le Groupe des manoeuvres et hommes de métier, qui n'ont pas un accès régulier aux ordinateurs continueront de soumettre des formulaires de demande de congé. De plus, les demandes de congé qui exigent des calculs de paie et les demandes de congé sans transaction de paie sont exclues du système.

Cette application présente également un grand intérêt pour d'autres ministères. À l'heure actuelle, le Bureau d'information du Canada, l'Agence spatiale canadienne et l'Agence économique pour le développement régional - Québec ont adopté le SGIC. On s'attend à ce que la Commission de la fonction publique et le Groupe parlementaire implantent le système avant la fin de 1999.

1.2 Adéquation et efficacité des contrôles internes

1.2.1 Cadre de sécurité

Les profils de sécurité des utilisateurs, qui font appel à une combinaison autorisée de code d'utilisateur et de mot de passe, prévoient deux niveaux d'identification et déterminent l'information à laquelle les utilisateurs peuvent accéder, de même que le type de fonctions qu'ils peuvent exécuter. Il existe trois niveaux d'accès (profils) : employé, gestionnaire et spécialiste de la rémunération. Une seule personne, l'administrateur du SGIC, est responsable de ces profils et contrôle toute modification apportée à leur structure, à leur diffusion et à leur suppression.

Les vérificateurs ont remarqué que, même s'il existe un cadre de sécurité de base, celui-ci est compromis par l'absence d'une stratégie/d'un plan global de sécurité, par des procédures informelles de demande de modification des profils de sécurité et des mots de passe, par des outils inadéquats de contrôle de la sécurité du SGIC, par le fait que les responsabilités en matière de sécurité sont peu documentées, par le manque de formation formelle en sécurité de l'administrateur du SGIC et par l'application inadéquate des lignes directrices, des procédures et des pratiques en matière de sécurité de la micro-informatique à l'intérieur du secteur des relations humaines et de la rémunération.

Il serait possible de renforcer le cadre de sécurité du SGIC en s'attaquant aux problèmes de sécurité actuels identifiés dans le Rapport d'évaluation des risques et des menaces établi en 1997.

1.2.2 Gestion des modifications du programme

Un cadre est prévu pour gérer les modifications du SGIC.

La gestion globale des modifications du système pourrait être améliorée par une documentation plus complète des modifications apportées au système et des essais de réception, de même que par l'élaboration de tests de contrôle et de vérification par sondages visant à détecter les modifications apportées sans autorisation à l'application.

1.3 Fiabilité et intégrité des données

Les tests effectués pour déterminer l'efficacité du cadre de contrôle des entrées ont révélé que celui-ci fonctionne tel qu'il a été conçu; cependant, on a identifié certains secteurs qui pourraient avoir un impact négatif sur l'intégrité des données dans le SGIC, notamment :

- le manque de contrôle de la qualité des données inscrites sur les formulaires de demande de congé soumis aux conseillers en rémunération et introduites par ces derniers;
- le caractère inadéquat des contrôles mis en place pour restreindre l'accès du personnel de maintenance et de soutien du système au contenu de la base de données de production;
- l'absence d'un programme global de surveillance et de vérification permettant de contrôler systématiquement l'intégrité des données du SGIC.

Les mécanismes de contrôle de l'intégrité des données pourraient être renforcés grâce à l'élaboration de tests portant sur l'ensemble des clients et visant à déterminer l'exactitude et la précision des données du système, comparativement aux méthodes actuelles d'essai par échantillonnage qui portent sur des utilisateurs et sur des champs de donnée sélectionnés.

1.4 Respect des politiques et des procédures

Le SGIC respecte les pratiques générales du gouvernement en matière d'administration des congés. Le système peut produire des données annuelles sur les congés pour tous les employés, de même que les rapports de fin d'exercice demandés par le Secrétariat du Conseil du Trésor. Le système tient des registres des congés pour une période de deux ans tel que stipulé dans la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État

Recommandation¹

Il est recommandé :

1. *Que le SMA, Direction générale des ressources humaines, avec la collaboration des secteurs connexes des SGTI tels la Direction de la sécurité de la technologie de l'information, veille à ce que les problèmes de sécurité, y compris ceux qui ont été soulevés dans le Rapport d'évaluation des risques et des menaces - 1997, soient résolus.*
2. *Que le SMA, Direction générale des ressources humaines, veille à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'un processus formel et documenté pour la gestion des modifications du SGIC et des essais de réception .*

¹ Des recommandations additionnelles sont formulées dans le corps du rapport même à l'intention du Directeur, Groupe des relations humaines et de la rémunération et de l'administrateur du SGIC.

1 Introduction

1.1 Autorisation du projet

La vérification du Système de gestion de l'information sur les congés (SGIC) a été décidée lors d'une étude des travaux en cours, après que l'on ait déterminé que la DGVE avait la capacité d'entreprendre une vérification additionnelle au cours de l'exercice 1998-99.

1.2 Objectifs

Évaluer l'adéquation du cadre de contrôle de gestion du SGIC. Ce cadre est constitué des pratiques et des systèmes de planification, d'exécution et d'évaluation des activités qui donnent une certitude raisonnable que les objectifs spécifiques du système ont été atteints.

1.3 Étendue

L'examen permettra d'étudier et d'évaluer :

- l'adéquation et l'efficacité du contrôle interne;
- la fiabilité et l'intégrité de l'information;
- le respect des politiques, des procédures et des règlements;
- la réalisation des objectifs et des buts établis pour le système.

L'examen sera effectué dans le secteur de la Capitale nationale.

1.4 Généralités

En 1992, le Secrétariat du Conseil du Trésor a lancé un projet à l'échelle de l'administration fédérale en vue d'examiner et d'éventuellement améliorer la productivité dans le secteur des services administratifs. Il était prévu de réduire de 30 %, sur une période de cinq ans (1994-95 à 1998-99), le niveau des ressources affectées à la fonction rémunération.

Le Ministère a réagi à cette initiative et aux autres pressions visant la réalisation d'économies importantes en établissant 19 priorités pour les ressources humaines et en élaborant un plan d'action en vue de relever le défi d'une gestion plus efficace de ses ressources humaines. Ces démarches ont amené le Ministère à sélectionner et à définir les secteurs dont les processus devraient éventuellement faire l'objet d'un remaniement, ainsi qu'à identifier les principales possibilités de transformation du mode de prestation des services de rémunération. Les résultats de cette analyse ont été présentés dans un rapport publié en février 1994 - Rapport sur la portée et les objectifs de la refonte de la rémunération.

L'étape suivante de ce projet consistait à concevoir les processus. Les recommandations relatives à la façon de modifier les secteurs sélectionnés dans le rapport pré-cité ont été formulées et des plans de mise en oeuvre ont été rédigés. Les recommandations ont ensuite été présentées aux fins d'approbation au comité de direction ministériel en mars 1994, puis intégrées au plan ministériel de migration qui traitait des activités de remaniement des processus de la nouvelle entité créée, soit TPSGC. Le document final, intitulé Restructuration du processus de la rémunération, publié en août 1994, indiquait clairement que le traitement des demandes de congé serait automatisé.

On a ensuite adopté une approche structurée pour le développement du système. Les exigences de celui-ci ont été établies, des buts et des objectifs ont été fixés, les exigences sur le plan du matériel et du logiciel ont été définies et l'architecture du système a été fixée. Le Groupe de la rémunération de la Direction générale des ressources humaines a détaché du personnel afin de définir les exigences du système en ce qui a trait aux différentes conventions collectives et à la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État. Le projet a été soumis au Sous-comité d'orientation de l'information de l'entreprise et de la technologie (SCOIET) aux fins d'étude, puis au Comité de gestion de l'information (CGI) aux fins d'approbation finale et de signature avant la phase de développement (mars 1995).

Le SGIC est une application Windows faisant appel au courriel pour la présentation des demandes de congé, leur autorisation et la production des rapports connexes. Il fournit aux gestionnaires et aux employés un accès en direct à leur historique de congé et à leur solde de congés, en plus de mettre à leur disposition un mécanisme d'analyse et d'approbation électroniques des demandes de congé. Ce système a d'abord été implanté sous forme d'un projet pilote d'une durée de deux mois à l'automne 1996; il en est aujourd'hui à sa troisième version de production intégrale. Une quatrième version devrait être déployée en mai 1999. Un lien électronique entre le SGIC et le Système de gestion des ressources humaines (SGRH) a réduit de façon radicale la saisie en double des données et le volume des documents papier.

La fonction de courriel du SGIC a été temporairement désactivée (août 1998) dans l'attente du parachèvement du projet de renouvellement de l'infrastructure bureautique (RIB) et du remplacement du système ministériel de courrier et de messagerie.

Cette application présente un grand intérêt pour d'autres ministères. À l'heure actuelle, le Bureau d'information du Canada, l'Agence spatiale canadienne et l'Agence économique pour le développement régional - Québec ont adopté le SGIC. On s'attend à ce que la Commission de la fonction publique et le Groupe parlementaire implantent le système avant la fin de 1999.

2 Points examinés

À l'intérieur des limites fixées dans l'étendue de cet examen, des points spécifiques ont été examinés afin d'évaluer les mécanismes internes de contrôle de gestion et d'administration qui ont une incidence sur le SGIC. Ces points sont les suivants :

2.1 Réalisation des objectifs et des buts

- Comparaison avec les exigences initiales
- Convivialité et fonctionnalité
- Rapports de gestion
- Soutien des utilisateurs
 - Formation
 - Service d'assistance
 - Communications

2.2 Adéquation et efficacité des contrôles internes

- Cadre de sécurité du SGIC
- Processus de sauvegarde/reprise du SGIC
- Gestion des modifications du programme

2.3 Fiabilité et intégrité des données

- Cadre de contrôle - saisie/traitement des données
- Préparation à l'an 2000
- Cadre de préservation de l'intégrité des données

2.4 Respect des politiques et des procédures

- Respect des politiques ministérielles/des organismes centraux
- Politiques et procédures en matière de sécurité

3 Constatations, conclusions et recommandations

Pratiquement tous les avantages attendus du système ont été réalisés. Quatre-vingt-deux pour-cent des employés du Ministère utilisent le SGIC et 300 employés de Conseil et Vérification Canada (CVC) devraient s'ajouter en juin 1999. Certains groupes d'employés du Ministère, par exemple le Groupe des manoeuvres et hommes de métier, qui n'ont pas un accès régulier aux ordinateurs continueront de soumettre des formulaires de demande de congé. De plus, les demandes de congé qui exigent des calculs de paie et les demandes de congé sans transaction de paie sont exclues du système.

3.1 Réalisation des objectifs et des buts

3.1.1 Comparaison avec les exigences initiales

Il a été impossible d'identifier la stratégie de planification du SGIC comme tel dans le plan de migration du Ministère; toutefois, il existe beaucoup de documentation concernant le projet de restructuration du processus de la rémunération du Conseil du Trésor. Des documents ministériels internes, tel que décrit dans la section Généralités du présent rapport, établissent clairement qu'un système automatisé d'information sur les congés devait être mis en place dans le cadre du remaniement global de tous les services de rémunération.

Aucune documentation ne prouvait clairement que le système a fait l'objet d'une analyse par comparaison avec les objectifs et les buts initiaux. Cependant, il a été démontré que les analystes vérifiaient continuellement l'application pour déceler tout problème du système ainsi que toute difficulté signalée par les utilisateurs.

3.1.2 Convivialité et fonctionnalité

D'après les entrevues avec les utilisateurs, les gestionnaires, les spécialistes de la rémunération et les administrateurs, il est clair que les fonctions de l'application répondent aux besoins et aux attentes des utilisateurs. Ces derniers ont souligné que l'application était très conviviale et qu'elle n'exigeait qu'une formation minimale et qu'un peu de pratique pour qu'on puisse l'exploiter aisément. Une vérification par sondage de l'application a permis de confirmer les commentaires des utilisateurs.

La fonction de courriel du SGIC a été temporairement désactivée dans l'attente du remplacement du système ministériel de courrier et de messagerie électronique. Cette fonctionnalité devrait être rétablie dès que cela sera possible.

3.1.3 Rapports de gestion

Il est possible de produire les rapports de gestion décrits dans le guide d'exploitation du SGIC sans aucun problème.

3.1.4 Soutien des utilisateurs

L'examen des services de soutien aux utilisateurs a porté sur trois domaines : la formation sur le SGIC, les services d'assistance et la stratégie de communication sur le SGIC. Chaque domaine fera l'objet de commentaires distincts.

Formation sur le SGIC

Lorsqu'il a été annoncé, en juin 1996, que le SGIC serait mis à la disposition des organisations et des personnes oeuvrant à TPSGC, le Groupe de la rémunération a élaboré un plan de déploiement, d'implantation et de formation. Des séances de formation non obligatoires ont été offertes aux gestionnaires et aux employés des organisations participantes. Chaque séance prévoyait une démonstration d'une durée de deux heures de la fonctionnalité de l'application et des avantages pour les utilisateurs. Plus de 70 % des employés du Ministère ont participé à ces sessions entre juin 1996 et mars 1997.

Pour compléter les séances d'information et éliminer la nécessité d'autres séances, des bulletins d'information (sous forme électronique et papier) ont été créés et distribués à tous les employés. Des aide-mémoire ont été remis à tous les employés dans le cadre du processus d'orientation : ces fiches permettent aux utilisateurs de naviguer dans l'application.

D'après les entrevues avec les utilisateurs ministériels de l'application, les employés sont très satisfaits de la formation initiale donnée. Plusieurs ont indiqué que l'application était tellement facile à utiliser et à comprendre qu'ils ne voyaient absolument pas l'utilité d'une formation plus approfondie.

Service d'assistance

Le Groupe de la rémunération, qui est responsable du SGIC, offre un service d'assistance dans les deux langues à tous les utilisateurs ministériels du système, tant à l'administration centrale que dans les régions. Au départ, ce service recevait environ 60 appels par jour, d'après les registres; toutefois, ce nombre a aujourd'hui chuté à une quinzaine d'appels quotidiens. Un registre contenant le nombre d'appels, le nom des appelants, la durée et l'aide demandée a été tenu à la main depuis la mise en service du système. Ce service d'assistance est en mesure de répondre à la plupart des appels dans un délai de 24 heures, ce qui respecte la norme établie à cet égard par le Groupe de la rémunération. Aucune formalité administrative n'est prévue pour la gestion des appels.

La pratique actuelle de consignation manuelle des appels amoindrit les avantages que l'on pourrait tirer d'un tel service d'assistance. En outre, rien ne prouve que le registre a été systématiquement étudié ou analysé en ce qui a trait aux lacunes de l'application ou du système.

L'absence de mécanismes adéquats pour gérer les problèmes pourrait entraîner ce qui suit :

- des mesures de correction inadéquates, d'où la récurrence du problème et la possibilité qu'il faille prendre des mesures de correction dans un contexte de crise;
- l'impossibilité de trouver la véritable source du problème et de ne corriger que les symptômes;
- l'utilisation de mesures inadéquates pour l'analyse et la gestion du système.

La gestion du service d'assistance pourrait être plus efficace grâce à l'adoption d'une approche automatisée pour la consignation et le suivi des appels. En outre, un système automatisé permettrait l'analyse de l'information et son utilisation pour la préparation des améliorations du système.

Communications sur le SGIC

Les communications sur le SGIC envoyées aux utilisateurs étaient composées d'une série de bulletins annonçant les révisions et les nouvelles versions du système, de même que de messages électroniques et d'avis émis de temps à autre. Le responsable adjoint du service d'assistance tient un registre des communiqués et des annonces générales concernant les mises à jour et les révisions mineures du système.

Même si la plupart des utilisateurs ministériels interviewés ont indiqué que l'information et les communications relatives au SGIC répondaient adéquatement à leurs besoins, ils estiment qu'il serait possible d'améliorer le mécanisme leur permettant de proposer des modifications au système. De l'avis des employés et des gestionnaires, il n'existe pas de processus permettant de soumettre des suggestions visant à modifier ou à améliorer l'application, ou de prendre connaissance des suggestions soumises.

Recommandations

Il est recommandé :

1. *Que l'administrateur du SGIC et le gestionnaire du projet SGIC établissent des formalités administratives et automatisent la fonction du service d'assistance en vue de faciliter la saisie de l'information qui est actuellement traitée à la main.*

2. *Que le directeur du Groupe des relations humaines et de la rémunération mette en place une méthodologie et un processus de communication permettant aux utilisateurs du système de proposer des modifications au système et de formuler des commentaires.*

3.2 Adéquation et efficacité des contrôles internes

L'examen des mécanismes de contrôle internes du SGIC a porté sur quatre secteurs : le cadre de sécurité, les processus de sauvegarde et de reprise, le système mis en place pour gérer les modifications de l'application et le cadre de contrôle de la saisie et du traitement des données.

3.2.1 Cadre de sécurité du SGIC

Les profils de sécurité des utilisateurs, qui font appel à une combinaison code d'utilisateur et mot de passe autorisée, prévoient deux niveaux d'identification et déterminent l'information à laquelle les utilisateurs peuvent accéder, de même que le type de fonctions qu'ils peuvent exécuter. Il existe trois niveaux d'accès (profils) : employé, gestionnaire et spécialiste de la rémunération. Une seule personne, l'administrateur du SGIC, est responsable de ces profils et contrôle toute modification apportée à leur structure, à leur diffusion et à leur suppression.

Les fonctions de sécurité en place, soit les mots de passe pour l'ouverture de session, la fin de la communication après 20 minutes d'inactivité, les profils d'accès aux données des utilisateurs et la consignation des transactions dans un compte d'utilisateur, sont des mesures de base qui offrent un certain niveau de protection. Malheureusement, ces mesures sont quelque peu compromises par certaines pratiques remarquées lors de l'examen, notamment :

- le Rapport d'évaluation des risques et des menaces pour le SGIC produit en mars 1997 et renfermant plusieurs recommandations en vue de réduire les risques pour la sécurité n'a pas été adéquatement suivi;
- il n'existe ni stratégie ni plan global de sécurité permettant une approche proactive pour les activités touchant la sécurité du SGIC;
- des procédures informelles sont en place pour les demandes de modification des profils de sécurité et des mots de passe;
- les outils de contrôle de la sécurité du SGIC sont inadéquats;
- les responsabilités de l'administrateur du SGIC en matière de sécurité n'ont pas été adéquatement documentées;

- l'administrateur du SGIC n'a pas reçu de formation formelle en sécurité des systèmes;
- les questions touchant la sécurité du SGIC ne sont pas adéquatement abordées lors de la formation des utilisateurs et dans la documentation;
- il n'existe aucune obligation de modifier les mots de passe de l'utilisateur sur une base régulière;
- les lignes directrices, procédures et pratiques en matière de sécurité de la micro-informatique au sein du Groupe des relations humaines et de la rémunération ne sont pas adéquatement appliquées.

Le cadre de sécurité du SGIC pourrait être renforcé par la résolution des problèmes de sécurité identifiés dans le Rapport d'évaluation des risques et des menaces de 1997.

3.2.2 Processus de sauvegarde/reprise du SGIC

À l'heure actuelle, il n'existe aucune stratégie formelle de sauvegarde et de reprise pour le SGIC. Cependant, cette application fait l'objet des mesures normalisées générales de sauvegarde et de reprise établies pour les bases de données Oracle. Le personnel préposé au système d'exploitation réseau (NOS) effectue quotidiennement des sauvegardes incrémentielles, tandis que l'administrateur de la base de données Oracle effectue quotidiennement des sauvegardes de toute la base de données. On est ainsi assuré que la base de données du SGIC est systématiquement sauvegardée. Les vérificateurs ont remarqué que la base de données du SGIC a été reconstituée avec succès l'an dernier.

3.2.3 Gestion des modifications du programme

Un cadre a été mis en place pour gérer les modifications apportées au SGIC; cependant, l'équipe d'examen a constaté les lacunes suivantes :

- contrôle inadéquat des modifications apportées au programme une fois les essais de réception par l'utilisateur commencés;
- documentation insuffisante quant à la nature et à l'étendue des tests effectués à l'égard des modifications du système;
- absence d'une méthode globale de contrôle des modifications non autorisées dans l'environnement de production du SGIC.

La gestion globale des modifications du système pourrait être améliorée grâce à une documentation plus complète des modifications du système et à la mise en place d'un processus de gestion des modifications plus formel et mieux structuré.

Recommandations

Il est recommandé :

1. *Que le SMA, Direction générale des ressources humaines, avec la collaboration des secteurs connexes des SGTI tels la Direction de la sécurité des technologies de l'information, veille à ce que les problèmes de sécurité, y compris ceux qui ont été soulevés dans le Rapport d'évaluation des risques et des menaces - 1997, soient résolus.*
2. *Que le SMA, Direction générale des ressources humaines, veille à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'un processus formel et documenté pour la gestion des modifications du SGIC et des essais de réception.*
3. *Que le directeur du Groupe des relations humaines et de la rémunération s'assure que l'administrateur du SGIC reçoit une formation adéquate sur la sécurité des systèmes et sur la gestion des bases de données d'application.*

3.3 Fiabilité et intégrité des données

3.3.1 Cadre de contrôle - saisie/traitement des données

Les tests effectués pour déterminer l'efficacité des mécanismes de contrôle des entrées ont révélé que le cadre fonctionnait tel que prévu. Les profils d'utilisateur contrôlent les droits d'accès et les fonctions que les employés et les gestionnaires peuvent utiliser. Les règles fonctionnelles intégrées au système orientent la préparation des formulaires de demande de congé et indiquent si une erreur a été commise.

Cependant, certains éléments associés à l'accès par les utilisateurs privilégiés pourraient avoir un impact négatif sur l'intégrité des données du SGIC, notamment :

- le manque de contrôle de la qualité des données inscrites sur les formulaires de demande de congé soumis aux conseillers en rémunération et introduites par ces derniers;

- le caractère inadéquat des contrôles mis en place pour restreindre l'accès du personnel de maintenance et de soutien du système au contenu de la base de données de production;
- l'absence d'un programme global de surveillance et de vérification permettant de contrôler systématiquement l'intégrité des données du SGIC.

Les mécanismes de contrôle de l'intégrité des données pourraient être renforcés grâce à l'élaboration de tests portant sur l'ensemble des clients et visant à déterminer l'exactitude et la précision des données du système, comparativement aux méthodes actuelles d'essai par échantillonnage qui portent sur des utilisateurs et sur des champs de donnée sélectionnés. Des tests systématiques de la base de données permettraient d'avoir une certaine garantie que le personnel qui a actuellement accès à cette base n'apporte aucune modification qui pourrait ne pas être détectée dans l'environnement de production actuel.

3.3.2 Préparation à l'an 2000

Au moment où nous avons procédé à cet examen, le SGIC avait réussi les deux premiers niveaux de validation de la conformité en vue de la préparation à l'an 2000. Les listes de contrôle des niveaux de validation 1a et 1b ont été remplies et signées. Les essais et l'homologation dans un laboratoire d'essai An 2000 n'ont pas encore commencé : ces opérations sont prévues pour juin 1999. Même si l'application n'est pas cotée essentielle à la mission, elle constitue une priorité élevée pour TPSGC et doit, à ce titre, être homologuée le plus tôt possible.

3.4 Politiques et procédures

3.4.1 Respect des politiques ministérielles/des organismes centraux

Le SGIC respecte les pratiques générales du gouvernement en matière d'administration des congés. Le système peut produire des données annuelles sur les congés pour tous les employés, de même que les rapports de fin d'exercice demandés par le Secrétariat du Conseil du Trésor. Le système tient des registres des congés pour une période de deux ans, tel que stipulé dans la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État. Tel qu'indiqué, le SGIC est électroniquement relié au Système de gestion sur les ressources humaines (SGRH).

3.4.2 Politiques et procédures en matière de sécurité

Tel qu'indiqué précédemment, le SGIC ne se conforme pas, à certains égards, aux politiques et aux procédures gouvernementales en matière de sécurité énoncées dans la Norme de sécurité technique dans le domaine de la technologie de l'information et dans les Lignes directrices sur la sécurité des petits systèmes, ni aux politiques, procédures et pratiques en matière de sécurité de TPSGC. Il est à noter que, de manière générale, le SGIC répond aux exigences en matière de sécurité établies pour le système manuel qu'il remplace.