

[Texte]

Mr. Dye: Yes, Chairman, I think we are fulfilling the minimum responsibility. However, there is slippage, and I am just looking for a lapsing sheet here. My audit operations people have a schedule of audits and the relative slippage in them. I am having a little trouble putting it into my hands.

I mentioned earlier that I am concerned about the cycle on value-for-money audits with respect to, say, Department of Public Works, which in my view should be of the order of a full rotation every five years, and what we are achieving right now on DPW is eight years. I think the risk is higher and it should be five there. If you look at the Department of Finance, we think the ideal is every 5 years, and we are on a 12-year cycle there. What is happening is that every time we get additional activity, we let things move along. It is easy to say we will just defer that in our long-range plans one more year. So you are getting slippage, and I am concerned about that. I do not think we should have much more slippage. We cannot afford slippage in our professional development over the long haul, nor can you afford slippage in the coverage.

Mr. Hovdebo: My question was how you establish that priority. If you think 50% is what you should be doing, why are you making these other things a priority over the value for money?

Mr. Dye: Chairman, they are 50%. We do have that balance roughly of 50%, but VFM coverage is slipping. What I am trying to achieve is cutting the cost of the attest. We had an 8% increase in our efficiency there last year. That is where I can get a gain without total cost to my organization.

• 1040

So what will really happen is that for attest work the hours may be halved but the cost will probably be 40% and VFM will get more time. VFM auditing is more expensive. Per unit of VFM auditing, you are using more experienced and more expensive people.

M. Eugène Bellemare (député de Carleton—Gloucester): J'essaie d'apprendre à nager dans cet océan rempli de chiffres. C'est comme un *shell game*. Chaque fois qu'on ouvre la partie III, on se demande si on parle d'années-personnes, d'heures-personnes, de personnes réelles, de personnes à contrat ou de personnes temporaires. C'est vraiment un *shell game* selon moi.

Une voix: Exactement!

M. Bellemare: Étant donné qu'on doit regarder tous ces chiffres très rapidement, vous avez suggéré tout à l'heure, pour éviter ce problème de compréhension, de changer la méthodologie ou la présentation dans les parties III en ce qui a trait aux employés. Est-ce que j'ai bien compris? Je ne sais pas si j'ai bien saisi parce que

[Traduction]

M. Dye: Oui, monsieur le président, je pense que nous nous déchargeons de notre responsabilité minimale. Cependant, nous prenons du retard, comme l'indique notre calendrier où l'on établit le programme de nos vérifications. J'ai un peu de mal à trouver ce document.

Je m'inquiète du cycle prévu pour les vérifications axées sur l'optimisation des ressources. Dans le cas du ministère des Travaux publics, par exemple, tous les éléments du ministère devraient faire l'objet d'une vérification dans l'espace de cinq ans mais à présent nous sommes obligés d'échelonner ce travail sur huit ans, ce qui représente davantage de risques. Pour le ministère des Finances, l'idéal serait de cinq ans mais nous avons un cycle de 12 ans. Chaque fois qu'on ajoute une activité supplémentaire, il faut décaler d'un an dans notre planification à long terme. Il y a donc ce retard accumulé et cela m'inquiète. On ne peut pas se permettre davantage de retards, ni pour le long terme ni pour la durée des cycles.

M. Hovdebo: Je voulais savoir comment vous établissez vos priorités. Si, selon vous, cette activité doit représenter 50 p. 100 de vos efforts, pourquoi donnez-vous la priorité à d'autres activités que les vérifications portant sur l'optimisation des ressources?

M. Dye: Elles représentent 50 p. 100. Nous maintenons à peu près cet équilibre mais il y a du retard dans les vérifications de l'optimisation des ressources. J'essaie de réduire le coût de la vérification d'attestation. Nous avons réussi à améliorer notre efficacité de 8 p. 100 à ce chapitre l'année dernière. C'est ainsi que je peux obtenir un meilleur rendement sans augmenter le coût pour le bureau.

Alors il est probable que les heures consacrées aux vérifications d'attestation soient réduites de moitié alors que le coût va probablement représenter 40 p. 100 et nous pourrions consacrer davantage de temps à l'optimisation des ressources. Cette sorte de vérification coûte plus cher car il faut faire appel à des vérificateurs ayant plus d'expérience et donc mieux rémunérés.

Mr. Eugène Bellemare (Carleton—Gloucester): I am trying to find a way of swimming through this ocean of figures. It's like a "shell game". Whenever you open Part III, you wonder whether they are talking about person-years, person-hours, real persons, contract or temporary staff. It is a real "shell game", as I see it.

An Hon. Member: Exactly!

Mr. Bellemare: Since we have to take in these figures very quickly, you suggested that understanding might be facilitated by a change in the methodology or format of the information on human resources in Part III. Did I understand you correctly? I do not know whether I followed you because I was trying to find my way through