

240, rue Sparks
Ottawa (Ontario)
K1A 0G6
Le 31 octobre 1979

L'honorable James A. Jerome, c.r., député
Orateur de la Chambre des communes
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur l'Orateur,

Le 23 mars 1979, vous m'avez informé que vous-même et le Comité de la gestion et du service aux députés cherchiez à savoir si l'organisation et les systèmes d'administration générale et financière de la Chambre des communes satisfaisaient aux besoins de la Chambre et fonctionnaient de façon économique et efficace. Je vous ai signalé la possibilité d'effectuer une vérification intégrée du genre de celles que mon bureau a commencé à faire récemment. Ces vérifications portent sur une vaste gamme de questions, notamment les facteurs d'économie, de compétence et d'efficacité et sont communément appelées «vérifications portant sur la valeur reçue en contrepartie de l'argent dépensé». Le 4 avril 1979, vous m'avez indiqué que vous étiez disposé à accepter cette proposition et vous avez demandé que nous commencions le travail.

Afin d'identifier les secteurs dans lesquels il y aurait lieu de faire un examen détaillé, nous avons fait une enquête préliminaire sur les aspects suivants de l'administration de la Chambre:

- la gestion financière;
- la gestion du personnel;
- le service aux comités;
- le service aux députés;
- l'impression et la publication;
- l'entretien et le nettoyage;
- les achats;
- la sécurité et la protection; et
- le restaurant et les cafétérias.

Nous n'avons cependant pas examiné les questions de procédure de la Chambre sauf dans la mesure où c'était nécessaire pour comprendre leur rapport avec les méthodes administratives. Vu que le Parlement ne siégeait pas pendant notre enquête préliminaire, nous n'avons pas eu l'occasion de nous entretenir avec les députés et d'obtenir leur opinion et leurs recommandations à titre de bénéficiaires des services fournis par le personnel administratif.

Le 4 octobre, nous avons discuté avec vous des conclusions que nous avions pu tirer de l'enquête préliminaire et de nos recommandations clés concernant l'organisation des services et nous avons accepté de vous remettre le présent résumé. Nos prochains rapports contiendront le détail des conclusions auxquelles nous aurons abouti et nos recommandations à propos d'autres éléments visés par notre vérification intégrée.

Résumé des conclusions

Depuis le dernier examen de l'organisation et des méthodes administratives de la Chambre effectué en 1964, le personnel a triplé et les dépenses se sont multipliées par neuf. Ces augmentations reflètent l'accroissement du nombre de députés et de la

complexité des services de soutien nécessaires. Le Parlement compte maintenant près de 3,000 employés et son budget se rapproche de 84 millions de dollars.

Si les services fournis aux députés et à la Chambre elle-même semblent être de très bonne qualité, nous pensons que la qualité de l'administration générale et financière est considérablement inférieure aux normes minimales acceptables. Voici donc un résumé de nos conclusions les plus importantes:

- Les budgets d'exploitation de tous les secteurs administratifs de la Chambre sont rudimentaires. Il n'existe pas de méthodes pour fixer les objectifs et les priorités ni pour garantir qu'il existe un mécanisme permettant de déterminer le coût des activités et des programmes et de mesurer la performance. Dans la pratique, les budgets sont établis par les cadres supérieurs en fonction d'un certain taux annuel d'augmentation; ils ne sont cependant pas suffisamment détaillés pour répartir tous les frais selon les centres de responsabilité. Par conséquent, ces budgets ne constituent pas un moyen utile d'exercer un contrôle adéquat ou de garantir l'imputabilité financière.
- Les systèmes de comptabilité financière et de gestion sont insuffisants dans tous les secteurs de l'administration. Les dépenses ne sont comparées au budget qu'au niveau du directeur, c'est-à-dire au niveau de responsabilité le plus vaste. En outre, on ne fait pas d'analyse détaillée des écarts par rapport au budget et on ne note pas le coût des divers services. Sans ces renseignements, les cadres peuvent difficilement porter des jugements objectifs sur la valeur des services par rapport à leur coût.
- Il n'existe pas de manuel de politiques et de méthodes financières et administratives. Par conséquent, rien ne garantit que les diverses pratiques adoptées, pour les achats par exemple, sont toujours conformes aux pratiques établies du gouvernement.
- Il n'y a pas de séparation nette entre les fonctions de ceux qui exercent un pouvoir de dépense et ceux qui exercent un pouvoir de paiement. Cela augmente les risques de pratiques frauduleuses et d'autres irrégularités.
- Les responsabilités et les pouvoirs de la division du personnel ne sont pas bien définis ou documentés. Par conséquent, le personnel peut ne pas être recruté ou promu d'une façon qui garantisse toujours qu'on tient compte du mérite.
- On ne trouve pas toujours des descriptions de fonctions précisant les attributions, les pouvoirs et les rapports hiérarchiques des cadres et des subordonnés. Les échelles de traitements sont sensées refléter celles de la Fonction publique; cependant, il est difficile d'établir des comparaisons directes puisqu'il n'existe pas toujours de descriptions de fonctions.
- Les règles à observer en matière de sécurité n'ont aucun caractère officiel et n'ont pas été soumises à l'examen d'une autorité indépendante. Il n'y pas de plans détaillés permettant de faire face aux situations d'urgence.
- Il n'y a pas de normes écrites convenues pour l'entretien et le nettoyage et, par conséquent, pas de méthodes permettant de mesurer la productivité ou d'évaluer les priorités dans le domaine du nettoyage et de l'entretien des édifices.