

[Texte]

Department of Supply and Service and those that are discretionary contracts under Section 8, reviewed and approved by the departments and agencies.

We found that we were satisfied generally with the scrutiny when sole-source contracts were reviewed by the Treasury Board or by the Department of Supply and Services, but it is our view that the departments and agencies do not adequately challenge under Section 8 whether a contract is needed, whether a tender should or should not be required, whether there is a qualified supplier, or reasonable recovery rates or adequate accountability; and these tend to be the contracts under \$30,000.

• 1110

Our concern is with the discretionary contracts in the departments and agencies. I think our finding is that they are not properly handled. We are not satisfied there is adequate control. We think there is inadequate control in the departments and agencies over the administration of contracts that they award.

In Chapter 4, on the management of overtime, the government departments and agencies spend approximately \$219 million on overtime, which is about 3.7% of regular salaries. That is paid in two ways. An employee has an option of cash or to take compensatory time off.

I think our basic findings are that there is a serious need for improvement in the management practices surrounding the granting of overtime and the control of it. We do not see plans developed to meet predictable manpower shortages, and we find that managers tend to react to overtime needs rather than to anticipate them. We find there is generally a lack of departmental policies and guidelines governing the management of overtime. We are not certain there is adequate information available to management regarding overtime. The basic system used by the government, the ALOSS system, is not providing accurate and timely information on overtime.

In Chapter 5, the performance review and employee appraisal chapter, one that has caught the attention of the media, we are critical of the quality of systems in departments and agencies regarding their control or the information they have about performance review and the feedback process between the two workers, one responsible for the other, during the employee appraisal process. We have a number of problems there.

We are concerned that 30 per cent of the employees surveyed are very unclear about the kind of job performance expected of them during their last rating period. They are unsure of their job duties and they are unsure of just what counts or what is key in their tasks. We found that many managers regard the employee appraisal process as merely a paper exercise and of limited value.

[Traduction]

du Conseil du trésor ou du ministère des Approvisionnement et Services et ceux qui sont accordés en vertu de pouvoir discrétionnaire prévu à l'article 8, examinés et approuvés par les ministères et organismes eux-mêmes.

Nous nous sommes aperçus que de façon générale les contrats accordés à un seul fournisseur font l'objet d'une surveillance adéquate lorsque le Conseil du trésor ou le ministère des Approvisionnement et Services est concerné, mais que les ministères et organismes ne s'interrogent pas suffisamment comme le demande l'article 8 sur la nécessité des contrats, sur la nécessité d'un appel d'offres, sur la compétence des fournisseurs, sur l'importance des taux de recouvrement ou sur l'obligation de rendre compte. Il s'agit surtout des contrats dont la valeur ne dépasse pas \$30,000.

Notre préoccupation a trait aux contrats accordés aux ministères et organismes en vertu de pouvoirs discrétionnaires. Nous en venons à la conclusion qu'ils ne sont pas traités de la façon appropriée. Nous ne sommes pas satisfaits du contrôle dont ils font l'objet. Les ministères et organismes n'exercent pas un contrôle adéquat sur l'administration des contrats qu'ils accordent.

Au chapitre 4, nous traitons de la gestion des heures supplémentaires. Les ministères et organismes du gouvernement dépensent environ 219 millions de dollars en heures supplémentaires, ce qui représente environ 3.7 p. 100 des traitements réguliers. Les employés ont le choix de toucher l'argent ou de prendre des congés compensatoires.

Nous disons qu'il y a lieu d'améliorer considérablement les pratiques d'octroi et de contrôle des heures supplémentaires. Nous n'avons pas vu de plan destiné à palier aux pénuries de main-d'oeuvre prévisibles et nous nous sommes aperçus que les gestionnaires ont tendance à réagir devant le fait accompli plutôt que d'essayer de prévoir les besoins en heures supplémentaires. Nous avons trouvé que d'une façon générale les ministères n'ont pas de politique ni de directives touchant la question des heures supplémentaires. Nous ne sommes pas certains non plus que la direction ait suffisamment d'information sur ce domaine. Le système utilisé par le gouvernement, le SEPC, ne donne pas de renseignements exacts et à jour à ce sujet.

Au Chapitre 5, sur l'examen du rendement et l'évaluation de l'employé, un sujet dont il a beaucoup été question dans les moyens d'information, nous critiquons la qualité des systèmes instaurés par les ministères et organismes relativement au contrôle ou à l'information, et les rapports qui doivent s'établir entre la personne qui est évaluée et la personne qui évalue dans le processus d'évaluation. Nous avons relevé un certain nombre de problèmes à ce niveau.

Nous nous inquiétons du fait que 30 p. 100 des employés interrogés n'avaient pas une idée claire du rendement qui était attendu pour la dernière période d'évaluation. Les employés ne sont pas sûrs des fonctions qu'ils doivent assumer et de ce qui est important dans l'exercice de leur fonction. Par ailleurs, beaucoup de gestionnaires considèrent l'évaluation des