

**RCMP-GRC**



ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE • GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

# **Missions de paix internationales - Vérification touchant les avantages versés**

**Rapport final**

*Mai 2010*

**Vérification interne**

## **Évaluation de l'accès à l'information (AAI)**

Une évaluation du présent rapport en ce qui a trait aux dispositions de la *Loi sur l'accès à l'information* n'a révélé aucune exception; le présent rapport est donc présenté intégralement.

## Table des matières

Sommaire exécutif	1
1. Contexte	2
2. Objectif, portée et méthode	3
3. Réponse de la gestion à la vérification	5
4. Principales constatations et réponses de gestion	6
5. Conclusions	10
Annexe A - Aperçu par objectif de vérification	11
Annexe B - Description des avantages versés	16

## Sommaire exécutif

Il y a 20 ans que le Canada envoie des agents de police dans le monde entier pour participer à des missions de paix qui ont pour but de reconstruire et de consolider les services de police dans les pays ayant connu des conflits ou des bouleversements. La Sous-direction des missions de paix internationales (SDMPI) a la responsabilité de gérer les déploiements d'agents de police à divers missions partout dans le monde. Au nom du gouvernement du Canada, elle offre aux agents en mission et à leur famille tout un éventail de services médicaux, logistiques et administratifs, en plus de renseigner le gouvernement et les partenaires policiers sur le déroulement des opérations. Aujourd'hui, 14 missions de paix sont en cours dans neuf pays. Et quel que soit le moment, les effectifs en mission peuvent s'élever jusqu'à 219 agents de 19 services de police canadiens différents. Pendant leur séjour à l'étranger, les agents en mission reçoivent plusieurs avantages et indemnités.

En juin 2007, le Comité de la vérification et de l'évaluation de la GRC, dans le cadre du plan de vérification interne axé sur les risques pour la période allant d'avril 2007 à mars 2009, a donné le feu vert à une vérification portant sur les indemnités versées aux agents participant aux missions de paix internationales. Conformément au cadre de référence de cette vérification, l'objectif consistait à donner l'assurance raisonnable que les indemnités et avantages versés étaient justes, opportuns, et conformes aux politiques et règlements pertinents du gouvernement ou du ministère.

La vérification a porté surtout sur les contrôles de gestion encadrant les indemnités et avantages versés aux membres de la GRC et partenaires policiers en mission de paix internationale. Il y a eu examen des dossiers des membres qui avaient été en mission entre le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et le 31 décembre 2008. Quant aux recherches effectuées dans les systèmes informatiques comme le TEAM (finances) ou le Système d'information sur la gestion des ressources humaines (SIGRH), elles se sont limitées aux contrôles qui intéressaient directement les indemnités et avantages relatifs aux missions de paix.

Selon les résultats de la vérification, les indemnités et avantages et sont généralement versés à temps, mais leur justesse au sens des politiques et règlements gouvernementaux et ministériels laisse à désirer. Aussi les vérificateurs recommandent-ils ce qui suit : l'élaboration d'une politique définissant les données nécessaires à l'administration des indemnités et avantages; la révision de la base de données à la recherche d'erreurs ou d'omissions, suivie de l'application des corrections nécessaires; la création et la documentation, conformément aux politiques, de procédures pour calculer et administrer les indemnités et les avantages; la création à la SDMPI d'une fonction d'assurance de la qualité pour tous les membres qui reviennent de mission; finalement, l'évaluation de l'opportunité de normes de service pour garantir le versement en temps utile des indemnités et avantages.

## 1. Contexte

Le gouvernement du Canada accorde un intérêt renouvelé aux questions internationales, et à l'importance pour notre pays de jouer avec fierté un rôle d'influence sur la scène mondiale. Par conséquent, la GRC a réexaminé ses activités policières à l'étranger pour garantir, à tous les paliers, une contribution soutenue à la lutte contre le crime transnational et pour la paix et la sécurité internationales. La police internationale compte encore et toujours parmi les stratégies qui sous-tendent toutes les activités et toutes les opérations de la Gendarmerie.

Il y a 20 ans que le Canada envoie ses agents de police dans le monde entier pour participer à des missions de paix qui ont pour but de reconstruire et de consolider les services de police dans les pays ayant connu des conflits ou des bouleversements. En donnant aux services de police étrangers la capacité de maintenir l'ordre public, la police canadienne et ses partenaires étrangers contribuent à établir un climat stable et sécuritaire qui ouvre la voie au développement à long terme et qui empêche les activités illicites de gagner de nouveaux pays - dont le Canada.

La Sous-direction des missions de paix internationales (SDMPI) a la responsabilité de gérer les déploiements d'agents de police canadiens dans différentes missions à l'étranger. Elle offre aux agents en mission et à leur famille tout un éventail de services médicaux, logistiques et administratifs, en plus de renseigner le gouvernement et les partenaires policiers sur le déroulement des opérations. Établie à la Direction générale (DG) de la GRC à Ottawa, la SDMPI est une équipe qui réunit des agents de police, des membres civils et des fonctionnaires de différents domaines de spécialité. Elle relève de la Police internationale (PI), qui elle-même fait partie des Opérations fédérales et internationales (OFI).

La police canadienne est sollicitée aussi bien par les organisations comme les Nations Unies que par des États indépendants. La décision d'envoyer des agents se prend dans le cadre de l'Arrangement sur la police civile au Canada, partenariat réunissant le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, l'Agence canadienne de développement international, le ministère de la Sécurité publique et la GRC; cet arrangement est conçu pour aider notre pays à répondre à la demande accrue dans ce secteur sans que les opérations policières sur son propre territoire n'en souffrent.

Aujourd'hui, 14 missions de paix sont en cours dans neuf pays. Et quel que soit le moment, les effectifs en mission peuvent s'élever jusqu'à 219 agents de 19 services de police canadiens différents.

## **2. Objectif, portée et méthode**

### **2.1 Objectif**

L'objectif de la mission de vérification consistait à donner l'assurance raisonnable :

- que les indemnités et avantages versés étaient justes, opportuns, et conformes aux politiques et règlements pertinents du gouvernement ou du ministère.

### **2.2 Portée**

La vérification a porté surtout sur les contrôles de gestion encadrant les indemnités et avantages versés aux membres de la GRC et partenaires policiers en mission internationale. Aux fins de la vérification, les termes « indemnités » et « avantages » ont été employés indifféremment, comme c'est souvent le cas à la SDMPI.

Il y a eu examen des dossiers des membres qui avaient été en mission entre le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et le 31 décembre 2008.

Quant aux recherches effectuées dans les systèmes informatiques comme le TEAM (finances) ou le Système d'information sur la gestion des ressources humaines (SIGRH), elles se sont limitées aux contrôles qui intéressaient directement les indemnités et avantages relatifs aux missions de paix.

La vérification a porté sur les indemnités et avantages suivants :

- primes de service à l'étranger : prime de service à l'étranger - opérations (PSE OPS), indemnité de difficulté (ID), boni d'indemnité de difficulté (bon d'ID), indemnité de risque (IR);
- indemnité spéciale de poste (ISP);
- aide de retour au domicile en congé (ARDC) et indemnité de déplacement pour réunion de famille (IDRF);
- aide au déplacement de vacance (ADV);
- frais de subsistance.

Voir les descriptions à l'annexe B.

### **2.3 Méthode**

La mission de vérification a été planifiée et accomplie selon les Normes relatives à la vérification interne au sein du gouvernement du Canada.

La phase de planification a débuté en octobre 2008; quant au travail sur le terrain, il a commencé en mai 2009 pour se terminer en novembre de la même année. Le travail sur le terrain a consisté en l'application des procédures jugées nécessaires à la collecte de preuves suffisantes pour

donner l'assurance raisonnable que l'objectif allait être atteint. Ces tests comprenaient, entre autres, entrevues, observations, examen de documents à l'appui, échantillonnage de transactions,

examens analytiques, etc.

Les critères de vérification ayant servi à concevoir les contrôles par sondage se fondaient sur les politiques, règles, loi et règlements pertinents, à savoir notamment l'Arrangement sur la police civile au Canada, la politique du Conseil du Trésor (CT) sur la vérification interne et le modèle du Conseil sur les critères de contrôle (CoCo) de l'Institut canadien des comptables agréés.

L'univers de vérification, ou population, consistait en la totalité des avantages versés au personnel en mission de paix internationale entre le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et le 31 décembre 2008, ventilée par mois. Plusieurs échantillons y ont été prélevés. D'abord, un échantillon statistique prélevé au hasard pour des tests de conformité globale sur les critères visés par la vérification (l'ensemble de ces éléments pour chacun des employés sélectionnés). Ensuite, des échantillons dirigés (choisis par analyse de données, ou au jugé), pour des tests sur les différentes transactions et activités visées par la vérification.

### **3. Réponse de la gestion à la vérification**

Avant toute chose, je remercie l'équipe de vérification pour son professionnalisme et pour son travail consciencieux tout au long du processus. Je salue également l'engagement et la mobilisation spectaculaires de tout le personnel de la SDMPI, y compris les fonctionnaires de l'Administration des prestations de missions au Programme intégré de services (PIS).

Pour comprendre dans leur contexte les résultats de cette vérification de l'Administration des prestations de missions de la SDMPI, il faut avant tout savoir qu'ils portent sur une période s'étendant du 1<sup>er</sup> janvier 2006 au 31 décembre 2008 et que pendant ces trois ans, la police internationale est passée d'une priorité stratégique à une stratégie centrale de gestion. En outre, le PIS a connu une croissance phénoménale et un important roulement de personnel, aussi bien chez les cadres (officier responsable (off. resp.) et directeur) que chez les fonctionnaires.

Le PIS favorise et établit d'excellentes relations au sein de la GRC. Il continue de travailler efficacement la main dans la main avec le Secrétariat du Conseil du Trésor et avec le ministère de la Défense nationale sur les questions de politique et de gouvernance, échangeant des renseignements sur les dossiers d'intérêt commun.

C'est la première fois qu'une vérification porte sur ce secteur, et nous appuyons les constatations et recommandations de l'équipe de vérification. Le directeur général de la Police internationale a rencontré l'officier responsable du PIS pour examiner les résultats du rapport de vérification. Nous sommes conscients de l'immensité de la tâche qui reste à accomplir. Toutefois, le travail a déjà commencé sur certaines des lacunes, et il vise la mise en oeuvre de solutions durables conformément aux recommandations, de l'équipe de vérification.

Mike Cabana  
Sous-commissaire intérimaire  
Exécution des lois fédérales



## 4. Principales constatations et réponses de la gestion

La présente section reprend et résume les principales constatations qui sont présentées à l'annexe A. Pour chaque recommandation connexe, la gestion devait :

- exprimer son accord ou son désaccord avec la constatation et recommandation;
- expliquer les mesures à prendre;
- désigner le poste responsable de l'application du plan d'action;
- fournir une échéance (mois et année).

### 4.1 Constatations

<b>Constatation 1 : Dossier du personnel et base de données Microsoft Access</b>	
<b>Observation / cause / conséquence :</b>	
<p>Les données dans le dossier du personnel et dans la base de données étaient généralement exactes, mais il arrivait que les données pour le calcul des avantages et indemnités opérationnels étaient incomplètes ou inexactes.</p> <p>Ce problème était surtout imputable au fait qu'aucune politique n'énonce clairement les données que doivent renfermer le dossier papier du membre et la base de données.</p> <p>Conséquences de cette lacune de contrôles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• absence de piste de vérification claire,</li> <li>• erreurs dans les paiements aux membres.</li> </ul>	
<b>Recommandation 1</b>	<b>Plan d'action de la gestion</b>
<p>Le sous-commissaire à la Police fédérale doit voir à ce qui suit :</p> <p>1. a) Élaboration d'une politique énonçant les renseignements sur le personnel qui sont nécessaires à l'administration des avantages et indemnités;</p> <p>1. b) Révision de la base de données à la recherche d'erreurs et d'omissions, et corrections au besoin.</p>	<p>1. a) D'accord. Un formulaire nouvellement créé a été joint au dossier de chaque agent en mission pour que les personnes concernées le remplissent, dans le respect de la politique sur la solde. Nous avons fait intégrer ce qui précède au manuel des procédures sur les avantages de mission, afin que tout soit clair et conforme pour les nouveaux employés.</p> <p>Création du manuel des procédures : septembre 2010.</p> <p>1. b) D'accord. Il y aura une révision complète du contenu de la base de données, suivie de l'exécution et inscription des changements et révisions qui s'imposeront. Nous allons aussi instaurer des vérifications aléatoires réguliers portant sur les dossiers de</p>

	<p>tout le personnel en mission.</p> <p>La révision sera terminée en mai 2010.</p> <p><b>Personne responsable : directeur de la SDMPI</b></p>
--	---

## **Constataion 2 : Indemnités et avantages**

### **Observation / cause / conséquence :**

Les erreurs dans les paiements d'avantages et d'indemnités aux membres sont très fréquentes, sans compter que le processus actuel de contrôle de la qualité au retour de mission laisse à désirer.

Notre vérification des documents relatifs aux comptes créditeurs et à la politique de rémunération n'a mis au jour aucune norme ni aucun indice de référence quant à l'échéance pour le versement d'avantages et d'indemnités. L'équipe de vérification a donc dû évaluer l'opportunité des paiements au jugé, et elle est arrivée à la conclusion que très peu de paiements, voire aucun, avaient été effectués en retard.

Ci-dessous, les avantages et indemnités sont regroupés selon le type d'erreur en cause et selon les conséquences de cette erreur.

### **Primes de service à l'étranger (PSE) et indemnités spéciales de poste (ISP)**

Causes principales des erreurs dans les paiements de PSE : mauvais calcul des points avant le début de la mission; mauvaise interprétation des dates de début et de fin de la mission; absence à la SDMPI d'une pratique opérationnelle officielle exigeant, lorsqu'un membre revient de mission, des tests d'assurance de la qualité sur l'exactitude des avantages et indemnités qui lui ont été versés.

Causes principales des erreurs dans les paiements d'ISP : erreurs dans les instructions que la SDMPI inclut dans ses lettres de déploiement à l'intention de la Rémunération ou des Comptes créditeurs. Les erreurs les plus lourdes de conséquences financières étaient les cas où une mission de 9 mois était prolongée à 12 mois, voire plus, et où le membre devenait admissible à une ISP supplémentaire, mais ne la recevait pas nécessairement.

La faiblesse des mécanismes de contrôle pour les PSE et les ISP a mené à des trop-payés/moins-payés se situant entre 5 et 325 \$ pour le mois-échantillon, et dépassant parfois les 2 000 \$ pour l'ensemble de la mission.

### **Aide de retour au domicile en congé (ARDC), indemnité de déplacement pour réunion de famille (IDRF) et aide au déplacement de vacance (ADV)**

Les erreurs en matière d'ARDC/IDRF consistaient surtout en le versement des mauvaises indemnités de déplacement. Par exemple, des membres avec personnes à charge avaient reçu des ARDC plutôt que l'IDRF à laquelle ils avaient droit, et vice-versa.

Du côté des IDRF, l'erreur la plus commune était que le membre ne recevait pas l'ADV à laquelle il avait droit quand sa mission est prolongée à 12 mois ou au-delà. En ce qui concerne les documents à l'appui, il est arrivé dans certains cas que le dossier ne contienne ni reçus ni certificats de voyage. De plus, le dossier de beaucoup de membres rentrés de mission à l'avance ne contenait aucun document sur les mesures de redressement à prendre ou à ne pas prendre.

La faiblesse des contrôles en matière d'ARDC/IDRF a eu pour conséquences le versement d'indemnités de congé excédentaires à certains membres en mission, donc une forme d'iniquité. À cause d'erreurs dans les paiements, certains membres n'ont pas reçu leur ADV, et il y a un risque que les avances d'ADV insuffisamment documentées ne puissent pas être récupérées.

### **Frais de subsistance**

Les erreurs quant aux frais de subsistance étaient le plus souvent dues à l'emploi du mauvais taux de change (pour le calcul des loyers et des services publics). Pour leur part, les remboursements de repas erronés résultaient le plus souvent d'un mauvais calcul des prestations journalières.

La faiblesse des contrôles en matière de frais de subsistance a eu pour conséquences des trop-payés et des moins-payés aux membres.

<b>Recommandation 2</b>	<b>Plan d'action de la gestion</b>
<p>Le sous-commissaire à la Police fédérale doit voir à ce qui suit :</p> <p>2. a) Définition et documentation, conformément aux politiques, de procédures pour calculer et administrer les avantages et les indemnités;</p> <p>2. b) Instauration à la SDMPI de pratiques d'assurance de la qualité pour tous les membres qui rentrent de mission;</p> <p>2. c) Évaluation de la nécessité de normes de service qui établiraient des échéances pour le versement des avantages et indemnités.</p>	<p>2. a) D'accord. Nous avons fait créer une feuille de calcul pour les PSE, et les procédures exposées ont été mises en oeuvre en mai 2009. Après les avoir définies et documentées, nous les insérerons dans un manuel de procédures.</p> <p>Feuille de calcul : prête. Échéance pour le manuel de procédures : septembre 2010.</p> <p>2. b) D'accord. Nous avons adopté en septembre 2009 de nouvelles pratiques d'assurance de la qualité pour les dossiers des membres qui rentrent de mission. Celles-ci sont toujours en vigueur.</p> <p>2. c) D'accord. En étroite collaboration avec</p>

	<p>les Services nationaux de rémunération de la GRC, nous allons établir une norme de service définissant des échéances pour le paiement des avantages et indemnités. Nous allons exposer les rôles et responsabilités, aussi bien à des fins de clarté que pour une prestation de service efficiente et efficace.</p> <p>Échéance pour l'adoption de la norme de service : mai 2010.</p>
	<p><b>Personne responsable : directeur de la SDMPI</b></p>

## **5. Conclusions**

### **5.1 Exactitude et opportunité des paiements d'indemnités et d'avantages**

Selon les résultats de la vérification, les avantages et indemnités sont généralement versés à temps, mais leur justesse au sens des politiques et règlements gouvernementaux et ministériels laisse à désirer.

Aussi l'équipe de vérification recommande-t-elle à la direction les mesures suivantes :




- Élaboration d'une politique énonçant les renseignements sur le personnel qui sont nécessaires à l'administration des avantages et indemnités;
- Révision de la base de données à la recherche d'erreurs et d'omissions, et corrections de la base de données au besoin;
- Définition et documentation, conformément aux politiques, de procédures pour calculer et administrer les avantages et les indemnités;
- Instauration à la SDMPI de pratiques d'assurance de la qualité pour tous les membres qui rentrent de mission;
- Évaluation de la nécessité de normes de service qui établiraient des échéances pour le versement des avantages et indemnités.

## Annexe A - Aperçu par objectif de vérification



Le tableau ci-dessous présente les résultats de la vérification interne. Chaque objectif de vérification est évalué selon une série de critères, et nous y associons un certain niveau de risque.

Pour définir les critères de vérification nécessaires à la conception des contrôles par sondage, nous nous sommes fondés sur les politiques, règles, lois et règlements pertinents, à savoir notamment l'Arrangement sur la police civile au Canada, la politique du Conseil du Trésor (CT) sur la vérification interne et le modèle du Conseil sur les critères de contrôle (CoCo) de l'Institut canadien des comptables agréés.

Par le niveau de risque (élevé, moyen ou faible), nous exprimons dans quelle mesure le critère, s'il est négligé, risque selon nous de gêner la réalisation des objectifs de la GRC. La priorité que la gestion devrait accorder aux recommandations est donc proportionnelle au niveau de risque.

Indicateur couleur	Niveau de risque et de priorité
	<b>Élevé</b>
	<b>Moyen</b>
	<b>Faible</b>

L'évaluation résume nos observations, qui se fondent sur l'analyse de faits concrets lors de notre vérification. Elle sert de point de départ aux questions/thèmes, causes, conséquences, initiatives de la gestion et recommandations succinctes qui figurent dans la section portant sur les principales constatations.

<b>Objectif - Donner l'assurance raisonnable que les indemnités et avantages versés sont justes, opportuns, et conformes aux politiques et règlements pertinents du gouvernement ou du ministère.</b>	
<b>Critère</b> <b>1. Dossier du personnel et base de données Microsoft Access - exactitude et intégralité des données sur le personnel et sur les missions qui figurent dans le dossier et dans la base de données</b>	<b>Risque</b> 
<p>La SDMPI tient un dossier papier distinct pour chaque mission à laquelle un membre donné participe. Elle ouvre aussi un dossier pour ce membre dans la base de données Microsoft Access, pour y verser des renseignements précis au sujet du membre et de ses missions.</p> <p>Les points attribués par le service en mission, qui sont comptabilisés dans la base de données et servent à calculer les indemnités opérationnelles, étaient exacts dans 74 % des cas.</p> <p>Il est arrivé à quelques reprises que le manque de précisions dans les dossiers papier fausse l'évaluation des primes de risque et de difficulté. Par exemple, les dossiers des membres déployés en Afghanistan manquaient souvent de précision quant à la date d'arrivée et de départ. Pour la mission en Haïti, les dossiers papier ne précisaient pas les dates où les membres s'étaient déplacés entre les régions et Port-au-Prince. Dans les deux cas, l'admissibilité aux avantages s'en est ressentie.</p>	
<b>Critère</b> <b>2. Indemnités et avantages - exactitude et opportunité des paiements</b>	<b>Risque</b> 
<p><u>Primes de service à l'étranger (PSE)</u></p> <p>L'exactitude des PSE versées est passée de 65 % en 2006 à 59 % en 2008; le taux global pour la période de référence (trois ans) se situe à 64 %.</p> <p>On entend ici par inexactitude des trop-payés, des moins-payés et des omissions, c'est-à-dire le non-versement des PSE ou de l'une de leurs composantes (ID, BID, IR) pendant la période de référence. Toutefois, les omissions étaient beaucoup moins fréquentes que les paiements erronés.</p> <p>Notre vérification des documents relatifs aux comptes créditeurs et à la politique de rémunération n'a mis au jour aucune norme ni aucun indice de référence quant à l'échéance pour le versement de PSE. Pas plus d'ailleurs que nos entrevues avec la SDMPI, les Comptes créditeurs au quartier général et les responsables de la rémunération au quartier général et dans les divisions. L'équipe de vérification a donc dû évaluer l'opportunité des paiements au jugé, et elle est arrivée à la conclusion que très peu de paiements PSE, voire aucun, avaient été effectués en retard.</p>	

Indemnités spéciales de mission (ISP)

L'exactitude des paiements d'ISP s'est améliorée, passant de 8 % en 2006 à 50 % en 2008. Le taux global pour les trois années se situe à 23 %.

Les erreurs consistaient en des trop-payés, en des moins-payés et en des omissions.

Beaucoup de paiements d'ISP en 2006 et en 2007 ont été considérés comme en retard parce qu'ils étaient liés à des missions de plus de 12 mois et avaient été versés en somme globale à la fin de ces missions plutôt que dès le premier mois comme l'exige la politique.

Aide de retour au domicile en congé (ARDC) et indemnité de déplacement pour réunion de famille (IDRF)

L'exactitude des paiements d'ARDC/IDRF s'est améliorée, passant de 15 % en 2006 à 38 % en 2008. Le taux global pour les trois années se situe à 21 %.

Il est arrivé qu'un membre utilise l'aide au titre des déplacements mais se trouve finalement à rentrer de mission plus tôt que prévu, ce qui lui retirait son admissibilité aux avantages déjà dépensés. Dans les cas de ce genre, la SDMPI étudiait la raison et les circonstances du retour hâtif, et décidait si elle allait demander au membre de lui rembourser ses prestations de voyage. Or, contrairement à nos attentes, rien dans les dossiers n'attestait que la SDMPI eût jamais décidé de récupérer ces prestations.

La plupart des paiements inexacts consistaient en fait en le versement de la mauvaise prestation (par exemple une ARDC au lieu d'une IDRF, ou vice-versa). Il en a résulté beaucoup de trop-payés et de moins-payés, avec des conséquences financières plus ou moins graves pour les membres selon des facteurs tels que leur situation familiale, le lieu de la mission et la prestation en cause. Il faut noter ici que l'erreur la plus commune consistait en le versement d'une ARDC au lieu d'une IDRF.

Il y avait assez de documentation aux dossiers pour prouver que les membres avaient obtenu l'autorisation requise avant de voyager. En outre, les membres étaient payés dans les limites de l'avantage concerné, pour le montant réclamé et approuvé. Lorsqu'un membre recevait le mauvais avantage (par exemple l'ARDC au lieu de l'IDRF), la somme versée se situait dans les limites de l'avantage appliqué.

Si nous en jugeons par les renseignements aux dossiers, 71 % des demandes de remboursement ont été approuvées conformément à l'article 34 de la LGFP. En règle générale, les dossiers contenaient des documents fiables (par exemple des reçus) prouvant clairement le dépôt, l'approbation et le paiement des demandes de remboursement, et les avantages (ARDC et IDRF) étaient versés en temps utile.

Aide au déplacement de vacance (ADV)

Le taux d'exactitude des paiements d'ADV a chuté pendant la période de référence (trois ans), passant de 67 % en 2006 à 33 % en 2008, pour un taux global de 55 %.



Erreurs les plus fréquentes :

- Ni reçus ni formulaire d'attestation de voyage au dossier;
- Aucun versement d'ADV, pour cause de mission prolongée au-delà de 12 mois;
- Absence, au dossier des membres rentrés de mission plus tôt que prévu, de tout document faisant état de la décision de récupérer les prestations ou non.

L'ADV était versée en temps opportun.

#### Baux et reçus de loyer

Selon la vérification, 67 % des loyers étaient remboursés correctement.

Toutes les demandes de remboursement de frais de location que nous avons examinées étaient accompagnées de reçus. Puisque certains baux n'étaient pas signés, nous nous sommes fiés aux reçus pour vérifier les montants remboursés.

Les vérificateurs s'attendaient à ce que, conformément à la politique, la conversion des loyers se fit selon les taux en vigueur au premier jour ouvrable du mois. Toutefois, selon nos calculs, les taux utilisés ne correspondaient pas toujours à ceux des jours prescrits - d'où certaines erreurs dans le remboursement des loyers.

#### Approbaton des logements

Selon la vérification, 100 % des logements ont été approuvés avant l'emménagement.

Les membres doivent toujours faire approuver leurs logements par la SDMPI avant d'y emménager. La Sous-direction fonde sa décision sur celle des personnes responsables de la sécurité des membres en mission.

#### Dépenses pour les services publics

Selon la vérification, 67 % des dépenses pour les services publics ont été remboursées correctement.

Toutes les demandes de remboursement que nous avons examinées étaient accompagnées de reçus ou de déclarations, et les montants versés correspondaient généralement à ceux demandés par les membres. La plupart des erreurs étaient dues à l'utilisation, pour la conversion de la monnaie, d'un taux différent de celui de la date figurant sur le reçu.

#### Frais de repas

Nous avons constaté que 17 % des frais de repas avaient été remboursés selon les taux prescrits par le Conseil du Trésor ou dans les Directives sur le service militaire à l'étranger (DSME). Nous imputons plusieurs erreurs à l'utilisation, pour la conversion, du taux de change en vigueur le 15 du mois plutôt que d'un taux de change moyen pour l'ensemble du mois.

Signataires autorisés au sens de l'article 34

Selon la vérification, 94 % des demandes de remboursement de frais de subsistance avaient été approuvées conformément à l'article 34 de la LGFP.

Frais de téléphone

Les DSME n'obligent pas les membres à présenter des reçus pour le remboursement des frais de téléphone. Une entrevue à la SDMPI nous a appris qu'il n'y avait aucune vérification des reçus : les membres se faisaient rembourser selon les tarifs les plus bas, et on les prévenait qu'ils auraient peut-être à justifier leurs appels plus tard.

Opportunité du remboursement des frais de subsistance

Aucune norme ni aucun indice de référence ne définit d'échéances pour le paiement des avantages et indemnités aux membres. L'équipe de vérification a donc dû évaluer l'opportunité des paiements au jugé, et elle est arrivée à la conclusion que les versements se faisaient en temps opportun.

## Annexe B - Description des avantages versés

Indemnités sur lesquelles nous nous sommes penchés dans cette vérification :

La **prime de service à l'étranger - opérations (PSE OPS)** est une indemnité versée au membre:

- en reconnaissance du service en opérations;
- pour couvrir les dépenses qui ne sont pas expressément visées par d'autres avantages et indemnités.

Pendant la période de référence, la valeur mensuelle des PSEO a varié entre 648 et 1 454 \$.

L'**indemnité de difficulté (ID)** a pour but de compenser les conditions de vie qui existent à un poste spécifique. Pendant la période de référence, la valeur mensuelle des ID a varié entre 0 et 735 \$.

Le **boni d'indemnité de difficulté (bon d'ID)** a pour but de compenser les déploiements répétés d'un membre. Prestation mensuelle, il se calcule selon un pourcentage de l'indemnité de difficulté en vigueur pour la mission.

L'**indemnité de risque (IR)** a pour but de compenser les risques associés à un poste spécifique. Pendant la période de référence, la valeur mensuelle des IR a varié entre 0 et 588 \$.

L'**indemnité spéciale de poste (ISP)** a pour but d'aider le membre dans ses déplacements depuis le poste. Calculée au mois, l'ISP représente :

- 80 % des frais de voyage en classe économique pour revenir à Ottawa par avion depuis le lieu d'affectation;
- 100 % des frais de voyage pour revenir à Ottawa par avion depuis le lieu d'affectation, s'il n'y a pas moyen de faire le voyage en classe économique.

### **Aide de retour au domicile en congé (ARDC) et indemnité de déplacement pour réunion de famille (IDRF) :**

Admissibilité à l'ARDC/IDRF :

Déploiement de neuf mois		Déploiement de 12 mois	
Avec pers. à charge	Sans pers. à charge	Avec pers. à charge	Sans pers. à charge
2 IDRF	2 ARDC	2 IDRF	1 ARDC

L'ARDC a pour objet d'aider les membres à retrouver leurs plus proches parents lorsqu'ils sont déployés ou affectés à l'extérieur du Canada. Pendant la période de référence, les ARDC examinées (prestations mensuelles) ont varié entre 1 264 et 6 879 \$, selon l'endroit et selon l'année.

Pour sa part, l'IDRF a pour objet d'atténuer la séparation des familles, dans la mesure où elle est directement causée par l'affectation de membres à des missions données. L'employeur rembourse les appels téléphoniques et autorise au moins une réunion de famille aux frais de l'État par année. Pendant la période de référence, la valeur de l'IDRF (prestation mensuelle) a varié entre 1 100 et 7 500 \$, selon l'endroit et selon l'année.

**Aide au titre des déplacements pour congés annuels (ADV) :** L'ADV aide le membre et sa famille à prendre des vacances ailleurs que sur le théâtre de la mission au moins une fois par affectation, davantage si la mission est difficile. Pendant la période de référence, la valeur de l'ADV (prestation mensuelle) a fluctué entre 2 141 et 8 465 \$, selon l'endroit et selon l'année.

**Frais de subsistance :** Frais de subsistance examinés dans le cadre de la vérification : loyers, frais de repas, dépenses pour services publics, frais de téléphone. L'admissibilité du membre aux remboursements était fonction du lieu de la mission.