

**Lois et règlements du travail - Phase II**  
**Rapport de vérification final**  
**Rapport n° 06/11**  
**29 juin 2011**

**Distribution:**

Président et chef de la direction  
Premier vice-président et chef de la direction financière  
Premier vice-président, Ressources humaines  
Premier vice-président, Services juridiques et secrétaire  
Vice-président et contrôleur général  
Chef, Acquisition des talents  
Conseiller en politiques des RH, Politiques et services stratégiques des RH  
Agent adjoint de la sécurité, Services de sécurité  
Secrétaire adjoint et avocat-conseil, Secrétariat

c.c. : Premier vice-président, Développement des affaires  
Premier vice-président, Assurances  
Premier vice-président, Groupe des produits de financement  
Premier vice-président, Solutions technologiques et d'affaires  
V.-p., Développement organisationnel et perfectionnement professionnel  
Vice-président, Planification stratégique et communications  
Chef des Services juridiques et secrétaire adjoint principal  
Directeur de groupe, Acquisition et développement des talents  
Directeur de groupe, Développement organisationnel et politiques des RH  
Agent de la sécurité, Services de sécurité  
Directeur de groupe, Planification stratégique et communications  
Directeur principal, Bureau du vérificateur général  
Directeur, Bureau du vérificateur général

**Équipe de vérification :**

Jennifer Krys  
Allison Lowe

**Vice-présidente, Vérification interne**

Monica Ryan

## Table des matières

---

Introduction.....	3
Objectifs et portée de la vérification .....	3
Opinion de la Vérification interne.....	4
Conclusion .....	4

## Introduction

---

Conformément au plan de vérification de l'exercice 2011-2012, la Vérification interne d'EDC a effectué une vérification portant sur les lois et règlements du travail. En 2008, la Vérification interne, en collaboration avec la direction, a répertorié l'ensemble des lois fédérales et textes de loi connexes auxquels EDC est assujettie. Cet exercice a permis de distinguer huit grandes catégories de lois, à l'inclusion des règlements du travail. Les procédures visant à assurer la conformité à ces lois et règlements du travail, y compris les personnes auxquelles incombe le respect de la conformité, les politiques en appui et les mécanismes en place pour assurer la conformité et exercer une surveillance ont alors été documentés. Ces lois et règlements forment le cadre juridique qui fixe les responsabilités de la Société en matière d'emploi, lequel couvre un large éventail de domaines importants, dont le *Code du travail*, l'équité en emploi, les langues officielles et les régimes de retraite.

## Objectifs et portée de la vérification

---

La vérification visait à évaluer de manière détaillée au moyen de sondages l'efficacité opérationnelle des contrôles conçus pour assurer la conformité aux lois et règlements du travail. Elle a porté plus précisément sur l'efficacité de la conception et du fonctionnement des contrôles en place visant à assurer :

- la surveillance en continu des changements apportés à la législation fédérale à laquelle EDC est assujettie de manière à évaluer, entre autres choses, les changements devant être apportés aux politiques internes;
- la consignation de renseignements au sujet des politiques et règlements sur le travail de même que la mise en place d'outils, de ressources et de moyens de formation pour aider les employés à se conformer aux lois et règlements;
- la collecte et l'analyse de données ainsi que la production de rapports pour aider à cerner les tendances en matière de lois et règlements du travail et à surveiller le respect de la conformité à cet égard.

Dans le cadre de cette vérification, nous avons procédé à l'examen des politiques et programmes d'EDC ayant trait au *Code canadien du travail*, à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, à la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, à la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, à la *Loi sur les langues officielles*, à la *Loi sur les normes de prestation de pension* et à la *Loi sur l'équité en emploi*.

## Opinion de la Vérification interne

---

Selon nous, les principaux contrôles visant à assurer la conformité aux lois et règlements du travail sont **bien contrôlés**<sup>1</sup>. Les vérifications détaillées par sondages des principaux contrôles conçus pour atténuer les risques de conformité, de gouvernance et de réputation soulevés par les lois et règlements du travail ont révélé qu'ils étaient adéquatement conçus et fonctionnaient comme prévu.

EDC a répertorié toutes les lois fédérales du travail auxquelles elle était assujettie et a élaboré des programmes et des politiques internes pour assurer la conformité de ses activités à ces lois. Les changements apportés à la législation fédérale font l'objet d'un suivi qui sert à établir si les politiques internes doivent être modifiées en conséquence. La Vérification interne a constaté l'existence d'un processus garantissant que les changements nécessaires, le cas échéant, étaient apportés aux documents internes. L'information au sujet des politiques des RH adoptées en application des lois et règlements du travail, de même que les outils, ressources et moyens de formation visant à assurer la conformité au cadre juridique sont mis à la disposition du personnel de la Société, et le cas échéant, leur utilisation par tous les employés est rendue obligatoire. Finalement, EDC collecte et analyse des données et produit des rapports à l'intention de la haute direction et des organismes externes, lorsqu'elle y est tenue, pour rendre compte de sa conformité aux lois en question. La vérification a mis au jour des problèmes mineurs<sup>2</sup> qui ont été signalés à la direction à titre d'information.

## Conclusion

---

Les constatations et recommandations de la vérification ont été communiquées à la direction qui les a acceptées. Nous tenons à remercier la direction de son soutien tout au long de la vérification.

---

<sup>1</sup> Nos opinions standard de vérification sont les suivantes :

- • **Contrôles forts** : Des contrôles clés ont été efficacement conçus et fonctionnent comme prévu. Des contrôles internes exemplaires existent. Les objectifs du processus vérifié sont très probablement atteints.
- • **Bien contrôlé** : Des contrôles clés ont été efficacement conçus et fonctionnent comme prévu. Les objectifs du processus vérifié sont probablement atteints.
- • **Possibilités d'améliorations** : Un ou plusieurs contrôles clés n'existent pas, ne sont pas bien conçus ou ne fonctionnent pas comme prévu. Il se peut que les objectifs du processus ne soient pas atteints. Du point de vue des finances et/ou de la réputation, l'incidence sur le processus vérifié est plus qu'insignifiante. De promptes mesures s'imposent.
- • **Non contrôlé** : De nombreux contrôles clés n'existent pas, ne sont pas bien conçus ou ne fonctionnent pas comme prévu. Les objectifs du processus ne sont probablement pas atteints. Du point de vue des finances et/ou de la réputation, l'incidence sur le processus vérifié est importante. Des mesures doivent être prises immédiatement.

<sup>2</sup> Cotes attribuées aux résultats de la vérification :

- **Problème majeur** - Un contrôle clé n'existe pas, est mal conçu ou ne fonctionne pas comme prévu et le risque financier et/ou de réputation est plus qu'insignifiant. L'objectif du processus sur lequel porte le contrôle ne sera probablement pas atteint. Des mesures correctives sont requises pour que les contrôles soient rentables et/ou que les objectifs du processus soient atteints.
- **Problème modéré** - Un contrôle clé n'existe pas, est mal conçu ou ne fonctionne pas comme prévu et le risque financier et/ou de réputation pour le processus est plus qu'insignifiant. Cependant, un contrôle compensatoire existe. Des mesures correctives sont requises pour éviter de compter uniquement sur les contrôles compensatoires et/ou pour s'assurer que les contrôles sont rentables.
- **Problème mineur** - Faiblesse dans la conception et/ou dans le fonctionnement d'un contrôle qui n'est pas un contrôle clé. Il est peu probable qu'il y ait des répercussions sur la capacité d'atteindre les objectifs. Des mesures correctives sont suggérées pour s'assurer que les contrôles soient rentables.

