

Le 15 mars 2006

M. Richard Deslauriers
Syndicat des employé-e-s des postes et communications - AFPC
701 – 233, rue Gilmour
Ottawa (Ontario)
K2P 0P2

Cher monsieur Deslauriers :

Nous avons terminé la vérification des opérations du Syndicat des employé-e-s des postes et communications - AFPC pour l'année se terminant au 31 décembre 2006. Comme vous le savez sans doute, les normes de vérification généralement reconnues (NVGR) exigent maintenant que les vérificateurs produisent un rapport sur toute affaire qui semblerait être pertinente au Comité de vérification d'une société ou à son Conseil d'administration.

Toutefois, veuillez noter que notre objectif dans le cadre d'une vérification vise à obtenir une assurance raisonnable que les états financiers sont libres de toute inexactitude importante. La vérification n'est pas effectuée pour fournir à la gestion une lettre de recommandation. Par conséquent, notre vérification ne nous permet pas nécessairement de recueillir tous les éléments existants qui sont ou pourraient être pertinents au Conseil d'administration. Pour cette raison, nous déclinons la responsabilité, si nous devons manquer de communiquer certaines affaires qui pourraient s'avérer comme importantes au Conseil d'administration. Néanmoins, nous aimerions partager avec vous les commentaires qui pourraient être d'une certaine valeur à votre organisation.

IMPARTIALITÉ

Les NVGR exigent que nous déclarions toute situation qui pourrait avoir une incidence sur notre impartialité dans le cadre de notre mission de vérification. Nous signalons que nous n'avons connaissance d'aucune chose qui pourrait avoir une incidence sur notre impartialité dans le cadre de la vérification des opérations du Syndicat des employé-e-s des postes et communications - AFPC pour l'année se terminant au 31 décembre 2006.

POINTS SAILLANTS FINANCIERS

Le bilan financier du SEPC s'est grandement amélioré en 2006. Cela s'observe par les résultats nets qui indiquent que les revenus ont dépassé les dépenses par 316 248 \$ en 2006 comparativement à une perte de 121 254 \$ en 2005. De plus, l'actif net a augmenté de 502 263 \$ au 31 décembre 2005 à 818 511 \$ au 31 décembre 2006. Cela représente une augmentation de 62%, laquelle est importante.

Le bilan indique également que la même amélioration a été remarquée dans la situation financière du SEPC. L'encaisse a augmenté de 235 904 \$ en 2005 à 429 138 \$ en 2006. Le ratio capitaux propres est passé de 1.5 en 2005 à 2.46 en 2006 alors que le fonds de roulement est passé à 375 804 \$ en 2006 de 131 891 \$ en 2005. Veuillez noter qu'un ratio de capitaux propres dépassant 1 est un signe qu'une organisation est en mesure de rencontrer ses obligations financières à court terme.

Il est également intéressant de noter que les fonds alloués ont augmenté de 434 418 \$ en 2005 à 513 093 \$ en 2006. Cela indique que vos obligations à long terme sont toutes suffisamment couvertes par les fonds.

Pour finir, un bon critère pour évaluer si une organisation est autosuffisante est d'examiner le rapport qui existe entre l'actif net des membres et le budget des dépenses. Une organisation est considérée autosuffisante lorsque ce ratio dépasse 50%. Dans le cas du SEPC, le ratio a passé de 37% en 2005 à 78% en 2006. Il s'agit d'une importante amélioration.

AUTRES COMPTES À RECEVOIR

Au cours de la vérification, nous avons remarqué que certains comptes à recevoir et avances sont de vieux comptes à recevoir qui se fondent dans plusieurs cas sur des dépenses qui ont été encourues pour lesquelles vous n'êtes pas en mesure d'obtenir l'original des formulaires de dépenses. Nous recommandons que vous examiniez ces comptes à recevoir. À notre avis, puisque le recouvrement des comptes à recevoir est douteux, ils devraient être portées aux dépenses.

JOURNAL DES SALAIRES

Au cours de la vérification, nous avons remarqué que l'on continue à demander souvent des avances de paye et qu'elles sont payées au point que c'est devenu une pratique courante au sein du SEPC. À notre avis, des avances de paye devraient être faites seulement dans le cadre de circonstances exceptionnelles. Autrement, elles peuvent causer des problèmes. Une bonne façon d'empêcher une employée ou un employé de demander des avances de paye est de prendre avantage du dépôt direct offert par la plupart des banques à charte. Avec le dépôt direct, la paye est déposée dans le compte bancaire de l'employée ou l'employé lors de sa journée de paye.

CONGRÈS TRIENNAL

Nous avons remarqué que le budget 2006 comportait un montant de 31 000 \$ pour le congrès triennal. Puisque ce congrès aura lieu en 2008 seulement, nous recommandons que ce montant soit transféré dans la réserve pour le congrès triennal. Si le Comité exécutif adopte notre recommandation, il serait possible d'inscrire le rapport du transfert dans la réserve dans les états financiers de 2006 sous réserve d'une motion dûment approuvée et recommandée par le Comité exécutif.

CODE DE DÉONTOLOGIE

Au cours des dernières années, beaucoup d'emphase a été mise sur l'importance d'adhérer à un code de déontologie approprié comme étant un ingrédient indispensable afin qu'une organisation soit prospère. Le terme « code de déontologie est utilisé lorsque l'on fait référence au comportement encouragé ou toléré par des organisations de leurs employés lorsqu'ils traitent entre eux, avec la clientèle, les fournisseurs et le public en général. Les actions qui respectent le code de déontologie passent, en grande partie, inaperçues, puisque c'est la norme prévue. L'importance d'un code de déontologie provient de l'attention qui peut porter aux conduites inappropriées. Les conséquences négatives que peuvent avoir ces conduites inappropriées sur une organisation, sa gestion, ceux qui se livrent à une transaction avec l'organisation, et même auprès du public, fournissent un incitatif puissant pour se conformer aux normes du code de déontologie.

Les facteurs suivants influencent le code de déontologie d'une organisation:

- La société. Le rôle d'une société est extrêmement important pour déterminer le code de déontologie d'une organisation. Au Canada, les valeurs de la justice, l'égalité, l'intégrité, la véracité et le respect des autres sont les piliers du processus décisionnel en matière de déontologie. Les citoyens canadiens et canadiennes s'attendent à ce qu'une organisation soit administrée conformément à ces valeurs.
- Le Gouvernement. Les mesures prises par le gouvernement affectent profondément les pratiques des entreprises. Un exemple au Canada est la loi sur la protection des renseignements privés et personnels.
- Économie. Maintenir une déontologie appropriée est une bataille afin de résister à la tentation. C'est relativement facile de résister à la tentation lorsque le climat économique est sain. La prospérité et la sécurité sont de précieux alliés dans cette bataille. Lorsque les temps sont difficiles, ceux et celles les plus menacés sont presque forcés à agir de certaines façons qu'ils n'agiraient pas lors de moments plus heureux.
- Nature des affaires. La nature des affaires a une incidence sur ce qui est perçu comme étant conforme au code de déontologie. Par exemple, plusieurs s'attendent à ce que les organisations syndiquées aient des valeurs morales plus élevées que toute autre organisation.
- Philosophie de la gestion. La gestion est responsable des opérations de l'organisation. La haute direction doit montrer et donner le bon exemple au reste de l'organisation.
- Contrôle interne et délégation de pouvoir. Un système de contrôle interne fournit une vérification efficace contre toute éventuelle faute professionnelle. Le système reconnaît la nature du comportement humain et conçoit des moyens pour empêcher les personnes de faire des faux-pas. Un système de contrôle interne faible ne fournit pas une telle protection, et le risque de commettre des irrégularités et des gestes malhonnêtes augmente en proportion.
- Comité de vérification. Au cours des dernières années, on a encouragé plusieurs organisations à mettre sur pied un comité de vérification afin de fournir un rôle de surveillance sur les mesures prises par la gestion et de jouer un rôle de dissuasion face à un comportement inapproprié en matière de déontologie.

Vous trouverez ci-joint, en annexe à cette lettre, certains éléments que nous fournissons régulièrement à nos clients et qui pourraient les aider pour faire face aux questions ci-haut mentionnées.

GESTION DE L'ENCAISSE ET POLITIQUE EN MATIÈRE D'INVESTISSEMENT

Le SEPC a accumulé un montant de 942 231 \$ dans ses comptes bancaires au 31 décembre 2006. Nous croyons que le temps est venu pour le SEPC d'établir une politique plus sophistiquée en matière d'investissement. Il existe deux raisons principales pourquoi une organisation comme le SEPC devrait établir une politique en matière d'investissement. Premièrement, pour s'assurer qu'elle optimise le montant de fonds disponibles afin de rencontrer les besoins de liquidités lorsque cela se produit. Deuxièmement, afin de s'assurer d'un rendement maximal possible sur les sommes qui ne sont pas requises pour les exigences courantes.

Pour votre gouverne, nous avons joint en annexe à cette lettre, certains éléments à être considérés dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique en matière d'investissement.

Nous apprécions l'occasion qui nous ait été donnée de partager ces commentaires avec vous. Dans l'éventualité que les commentaires soulevés exigent d'autres explications ou pour toute autre question, n'hésitez pas à communiquer avec nous. Il nous fera plaisir de vous aider dans la mesure de nos capacités.

Nous aimerions souligner l'excellente collaboration que nous avons obtenue de madame Nicole Dicaire dans le cadre de notre vérification.

Sincèrement vôtre,

Lemire + Morin + Tremblay
Comptables agréés
Société en nom collectif

