

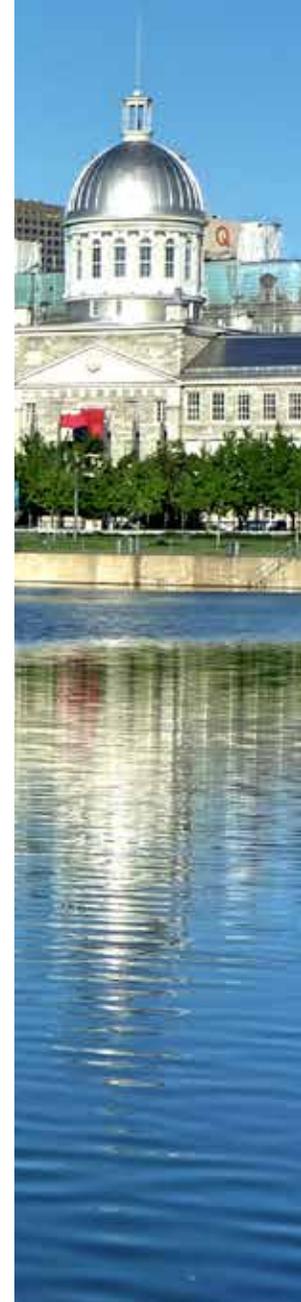


Rapport du vérificateur général de la Ville de Montréal au conseil municipal et au conseil d'agglomération

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2013

Situation du Bureau du vérificateur général

2

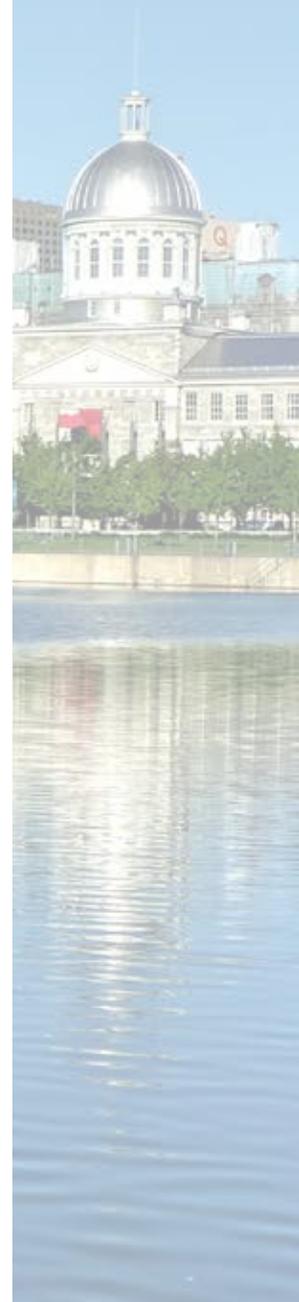


Rapport du vérificateur général de la Ville de Montréal au conseil municipal et au conseil d'agglomération

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2013

2.1

État de l'effectif



2. Situation du Bureau du vérificateur général

2.1. État de l'effectif

Nous avons été témoins, au fil des ans, d'une érosion constante fort préoccupante de notre effectif en raison de départs à la retraite et de difficultés de recrutement liées notamment à une rémunération peu compétitive avec notre marché de référence.

**Tableau 1 – Évolution de l'effectif
au 31 décembre des années 2002 à 2013**

Année	Nombre total d'employés ^[a]
2002	41
2003	36
2004	38
2005	37
2006	35
2007	33
2008	28
2009	26
2010	30
2011	33
2012	30
2013	30

^[a] L'effectif exclut deux professionnels de l'audit libérés à temps plein en raison d'activités syndicales pour les années 2008 à 2010 et un professionnel pour l'année 2011.

L'attraction et la fidélisation de ressources compétentes et expérimentées au sein de notre Bureau demeurent un défi de tous les instants, malgré certaines mesures qui ont pu être prises pour tenter de remédier à cette problématique.

Au cours de l'année 2013 est survenu notamment le départ de la vérificatrice générale adjointe – Certification des états financiers Ville et autres organismes, poste qui était toujours à pourvoir au moment de mettre sous presse le présent rapport tout comme quatre autres postes, soit ceux de vérificateur principal et de conseiller en vérification dans les domaines

de l'audit d'optimisation des ressources ainsi que des technologies de l'information et de la juricomptabilité.

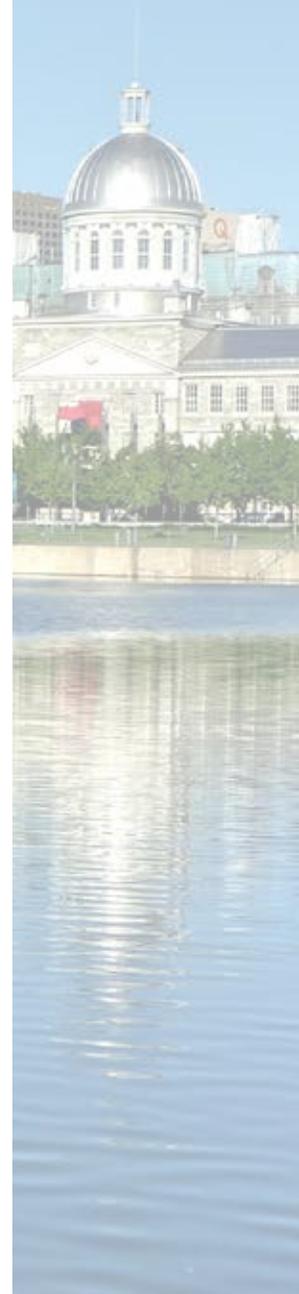
Outre le comblement de ces postes, le Bureau fera face à un défi de taille au cours des trois prochaines années alors que le tiers de son personnel prendra sa retraite ou terminera son mandat. Ce personnel comprend la totalité de l'équipe de direction du Bureau. Des mesures ont été entreprises afin de faire face à cette épineuse question de relève.

Rapport du vérificateur général de la Ville de Montréal au conseil municipal et au conseil d'agglomération

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2013

2.2

Indicateurs de performance



2.2. Indicateurs de performance

Au cours de nos travaux d'audit, nous constatons souvent l'absence d'indicateurs de performance adéquats permettant un suivi rigoureux et une reddition de comptes satisfaisante.

Nous poursuivons la présentation d'indicateurs qui nous paraissent les plus pertinents afin de permettre au lecteur de se faire une opinion sur la performance du Bureau du vérificateur général (BVG) de la Ville de Montréal.

Les indicateurs présentés sont :

- Nombre de rapports produits;
- Taux d'application des recommandations;
- Utilisation du temps;
- Accès à l'égalité en emploi;
- Résultats financiers.

Nombre de rapports produits

Le tableau 1 détaille le nombre de rapports produits au cours des dernières années pour l'audit des états financiers ainsi que de l'optimisation des ressources et des technologies de l'information (TI).

Tableau 1 – Nombre de rapports produits de 2009 à 2013

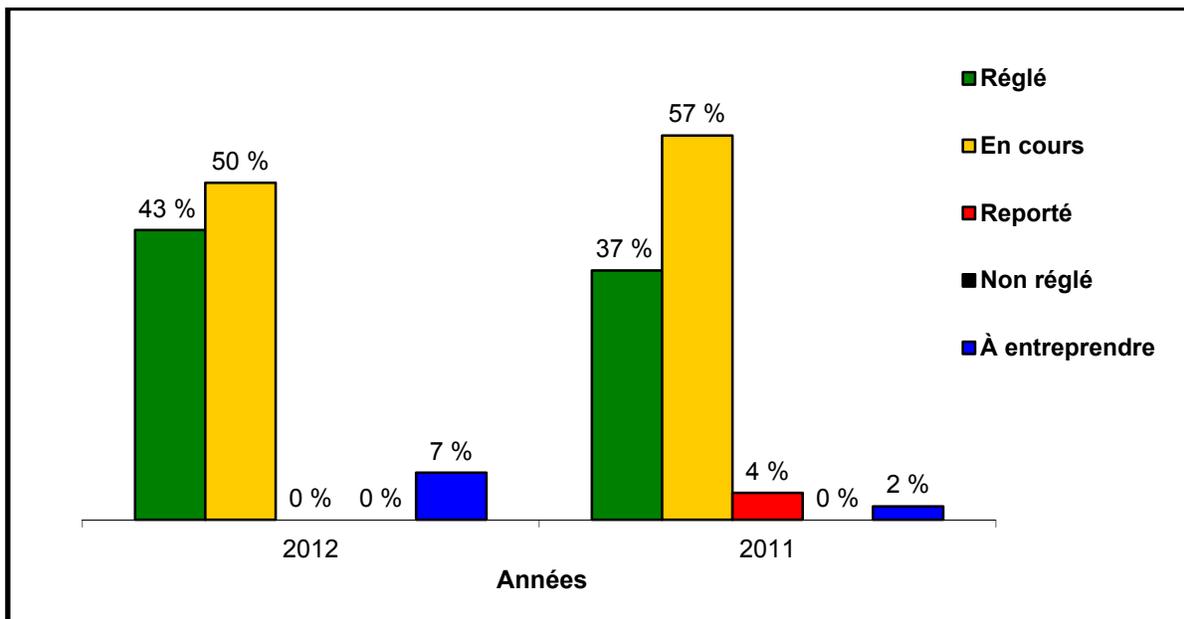
Rapport annuel de référence	Audit d'états financiers			Audit d'optimisation des ressources et des TI
	Année financière courante	Années financières précédentes	Total	
2009	11	2	13	7
2010	13	3	16	9
2011	9	1	10	12
2012	21	15	36	13
2013	18	1	19	11

La forte diminution du nombre de rapports d'audit d'états financiers pour l'année 2013 s'explique par un retour à la normale. En effet, comme signalé dans notre rapport annuel 2012, l'année financière 2012 a été une année atypique.

Taux d'application des recommandations

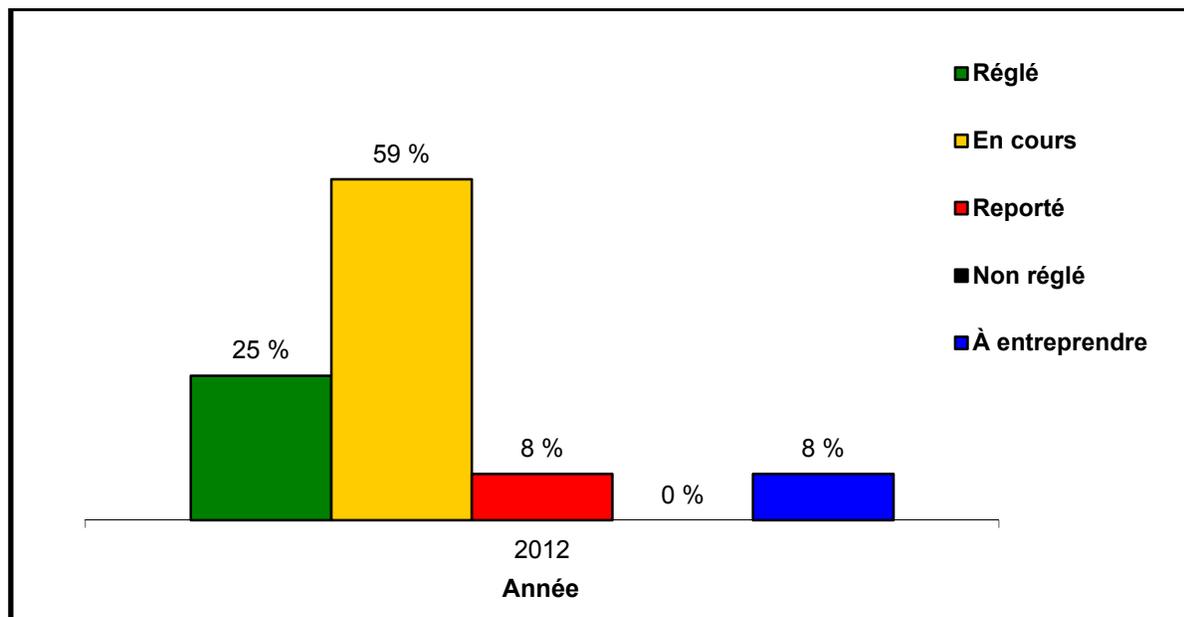
Cet indicateur est particulièrement important, car il permet d'apprécier dans quelle mesure l'administration municipale applique promptement les mesures appropriées pour résoudre les problèmes sous-jacents à nos recommandations. Soulignons que les données présentées dans les figures 1 et 2 illustrent, par année, le taux d'application des recommandations formulées au terme de nos travaux de suivi dans l'année qui suit leur publication. À noter que la figure 2, qui présente le taux d'application des recommandations liées à l'audit des états financiers, constitue un nouvel indicateur par rapport à l'an dernier, d'où l'absence de comparaison avec l'année antérieure.

Figure 1 – Taux d'application des recommandations liées à l'audit d'optimisation des ressources et des TI, par statut



L'indicateur témoigne que le relâchement, de la part des unités d'affaires à mettre en œuvre nos recommandations, évoqué dans notre rapport annuel de l'an dernier ne s'est guère amélioré depuis. En effet, nous notons une faible augmentation de la proportion des recommandations « réglées » parmi celles publiées dans notre rapport annuel de 2012 en comparaison à celles publiées dans notre rapport annuel de 2011. En fait, la proportion des recommandations publiées dans notre rapport annuel de 2012 qui sont « réglées », soit 43 %, est bien en deçà de la cible de 70 % fixée par l'administration municipale dont nous faisons état dans la section 5.1 du présent rapport.

Figure 2 – Taux d'application des recommandations liées à l'audit des états financiers, par statut



À l'instar de l'indicateur de la figure 1, le présent indicateur témoigne d'un manque de diligence des unités d'affaires à mettre en œuvre les recommandations liées à l'audit des états financiers.

Par conséquent, comme nous l'avons préalablement évoqué dans le chapitre 1 du présent rapport, nous sommes d'avis que les unités d'affaires doivent être sensibilisées pour que les recommandations adressées par le BVG soient mises en œuvre avec plus de célérité, et il importe que la Direction générale exerce un leadership à cet égard.

Utilisation du temps

Les figures 3 et 4 présentent la répartition des heures totales et celle des heures imputables des membres de notre Bureau pour les cinq dernières années.

Figure 3 – Répartition des heures totales

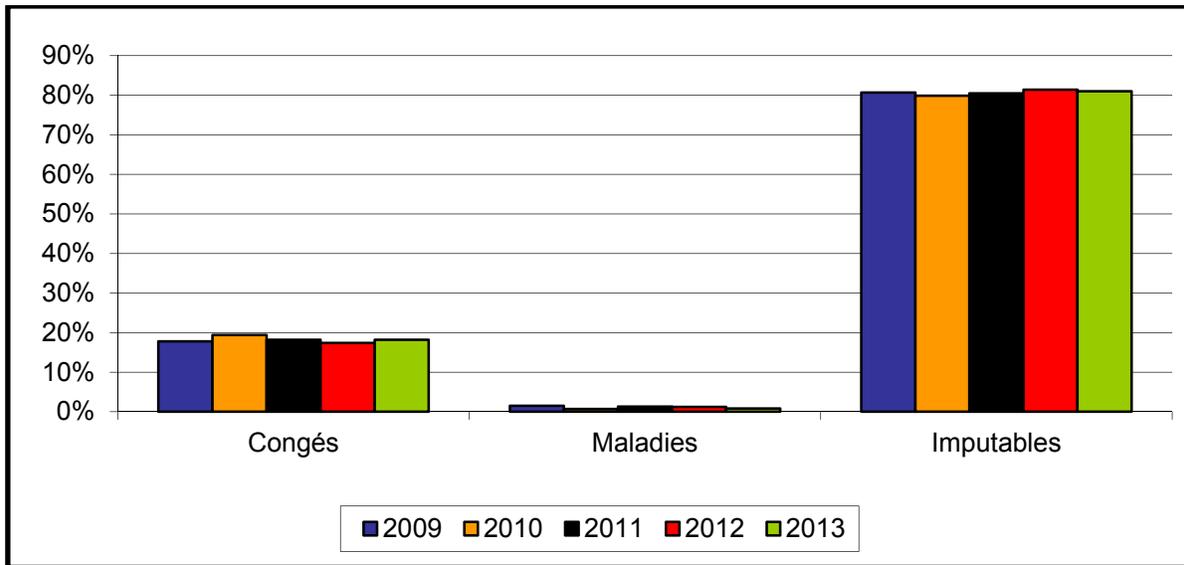
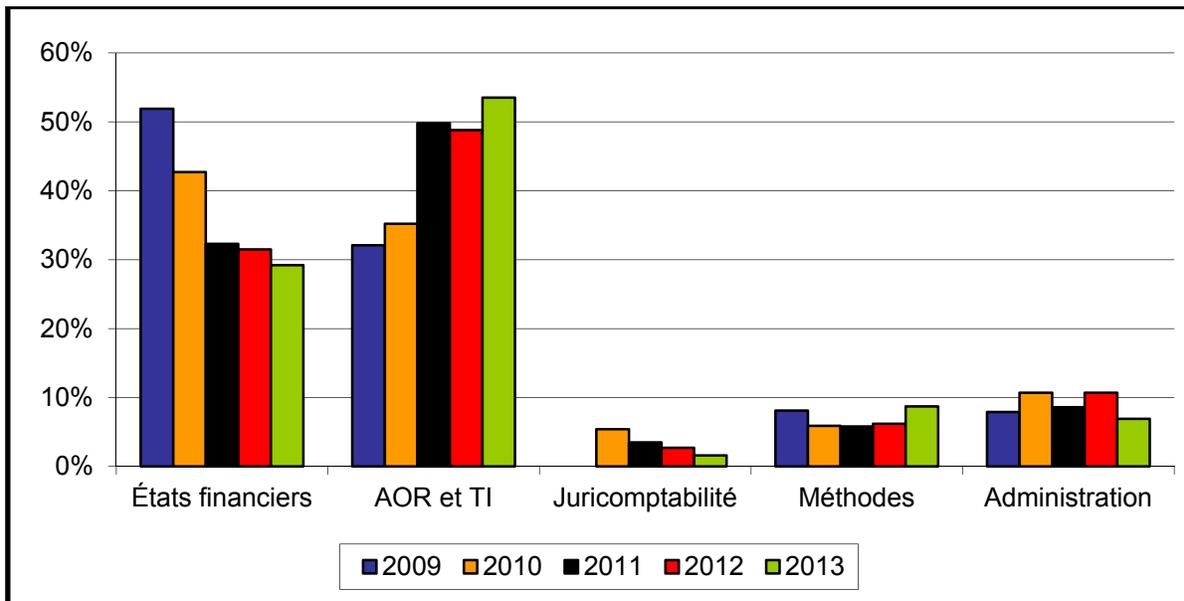


Figure 4 – Répartition des heures imputables, par activité



AOR et TI : Audit d'optimisation des ressources et des technologies de l'information.
Méthodes : Inclut la recherche comptable, le contrôle de la qualité et la formation.

Les données liées à l'utilisation du temps montrent une hausse notable de la proportion des heures imputables consacrées à l'audit d'optimisation des ressources et des technologies de l'information en 2013. Cette hausse s'explique essentiellement par la baisse des heures consacrées à l'administration attribuable à la non-réurrence du temps qui avait été imputé en 2012 à la réalisation du projet de sécurisation du service de messagerie et du réseau informatique du BVG. La hausse des heures imputées à la rubrique Méthodes pour 2013 est attribuable à une augmentation des heures consacrées à la formation. Enfin, la diminution des heures imputées à la juricomptabilité s'explique par le fait que la chef de mission responsable de cette activité était en congé de maternité pour la presque totalité de l'année 2013.

D'autres indicateurs liés à l'utilisation du temps ainsi qu'au taux de roulement du personnel sont présentés dans le tableau 2.

Tableau 2 – Autres indicateurs liés à l'utilisation du temps et au taux de roulement du personnel

	Résultats	
	2013	2012
1. Taux de roulement du personnel d'audit.	13,3 %	10,0 %
2. Taux d'absentéisme.	1,1 %	1,2 %
3. Nombre moyen d'heures de formation par employé.	46	32
4. Ratio du coût de la formation par rapport à la masse salariale conformément à la <i>Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre</i> . L'objectif pour l'ensemble de la Ville est de 1 %.	4,0 %	2,7 %

L'augmentation du taux de roulement résulte d'une augmentation des départs en 2013 comparativement à 2012. En fait, deux employés ont démissionné de leurs fonctions en 2013 alors que deux autres ont pris leur retraite.

Par ailleurs, nous observons une hausse notable du nombre moyen d'heures de formation par employé en 2013 et, par conséquent, du ratio du coût de la formation. Cette hausse s'explique essentiellement par une formation particulière donnée à l'ensemble du personnel du BVG à la suite de la migration des outils bureautiques vers une version plus évoluée.

Accès à l'égalité en emploi

À l'instar de la Ville, le BVG porte une attention particulière aux questions d'égalité en emploi.

La répartition de la représentation des groupes visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*, au 31 décembre des cinq dernières années, est présentée dans le tableau 3.

Tableau 3 – Représentation des groupes visés

Groupe visé	2013	2012	2011	2010	2009
Hommes	51,6 %	53,3 %	59,4 %	58,1 %	64,3 %
Femmes	48,4 %	46,7 %	40,6 %	41,9 %	35,7 %

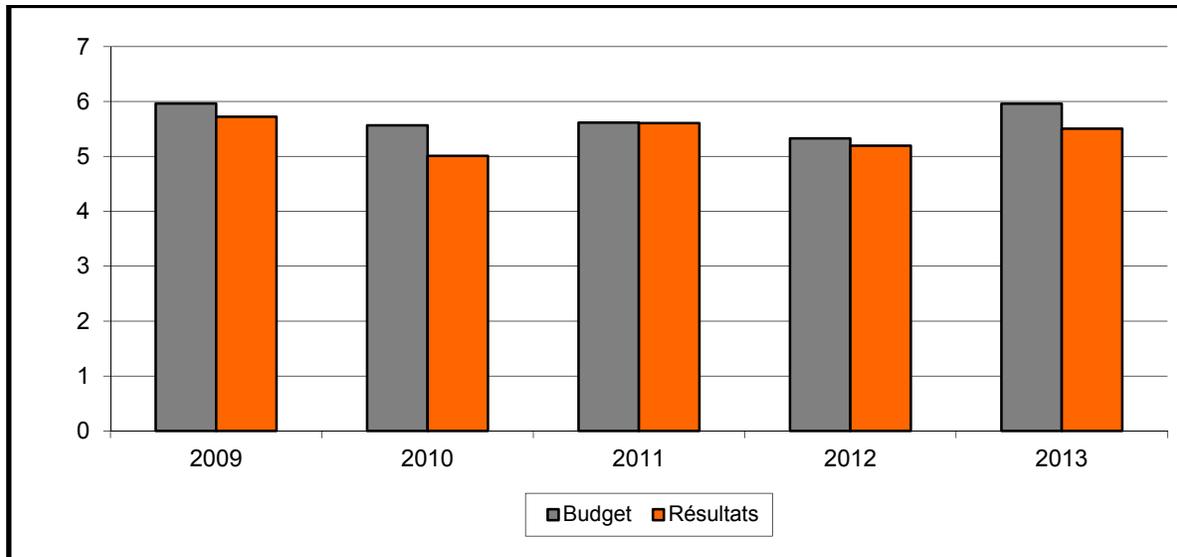
Groupe visé	2013	2012	2011	2010	2009
Autochtones	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Minorités visibles	9,7 %	6,7 %	6,3 %	3,2 %	3,6 %
Minorités ethniques	3,3 %	3,3 %	3,1 %	0,0 %	0,0 %
Total	13,0 %	10,0 %	9,4 %	3,2 %	3,6 %

Nous observons que la représentation des femmes ainsi que des minorités visibles et ethniques au sein de notre effectif s'est considérablement améliorée au cours de cette période.

Résultats financiers

Le dernier indicateur porte sur les résultats financiers de notre Bureau. La figure 5 illustre ces résultats pour les cinq dernières années.

Figure 5 – Budget et résultats financiers
(en millions de dollars)



L'augmentation importante du budget attribué au BVG en 2013 résulte des suites données par la Commission permanente sur les finances et l'administration aux revendications du vérificateur général selon lesquelles son budget de fonctionnement était insuffisant pour s'acquitter pleinement de ses responsabilités au chapitre de la certification des états financiers des organismes contrôlés par la Ville ou compris dans son périmètre comptable. Ainsi, une somme récurrente de 610 000 \$ a été accordée à cet effet au BVG à compter de 2013. Cette somme a d'ailleurs été utilisée exclusivement à cette fin, notamment pour acquitter les honoraires de cabinets externes retenus par le BVG pour pallier la période de pointe inhérente à la certification des états financiers.

Quant aux autres résultats financiers pour l'année 2013, l'écart favorable par rapport au budget s'explique par différents postes demeurés vacants en cours d'année, dont quatre relatifs aux domaines de l'audit d'optimisation des ressources ainsi que des technologies de l'information et de la juricomptabilité.

Pour plus d'information sur les années antérieures, nous renvoyons le lecteur aux rapports annuels des années en question.